УНИВЕРЗИТЕТ
„СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ – СКОПЈЕ

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ

ИНСТИТУТ ЗА БЕЗБЕДНОСТ, ОДБРАНА И МИР

Мартина Илко Неделковска Инџекарова

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА СОВРЕМЕНИТЕ СИСТЕМИ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ЕВРОПСКИТЕ ДРЖАВИ ВО ФУНКЦИЈА НА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОСТА НА ПОЛИЦИЈАТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Докторски труд

Скопје, 2023

Докторанд:
МАРТИНА Илко НЕДЕЛКОВСКА ИНЏЕКАРОВА

Тема:
КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА СОВРЕМЕНИТЕ СИСТЕМИ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ЕВРОПСКИТЕ ДРЖАВИ ВО ФУНКЦИЈА НА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОСТА НА ПОЛИЦИЈАТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Ментор:
Проф.д-р МИТКО КОТОВЧЕВСКИ,
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир

Комисија за одбрана:
Проф.д-р ТОНИ МИЛЕСКИ (претседател),
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир

Проф.д-р МИТКО КОТОВЧЕВСКИ,
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир

Проф.д-р СИНИША ДАСКАЛОВСКИ,
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир

Проф.д-р МАРИНА МИТРЕВСКА,
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје
Филозофски факултет – Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир

Проф.д-р МАРИНА МАЛИШ САЗДОВСКА,
Универзитет „Св.Климент Охридски“ – Битола
Факултет за безбедност- Скопје

Научна област:
БЕЗБЕДНОСТ

Датум на одбрана:
12.05.2023 год.

Мартина Илко Неделковска-Инџекарова

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА СОВРЕМЕНИТЕ СИСТЕМИ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ЕВРОПСКИТЕ ДРЖАВИ ВО ФУНКЦИЈА НА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНОСТА НА ПОЛИЦИЈАТА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

АПСТРАКТ

Развитокот на моделите најпрво за полициска обука, а потоа и за полициска едукација е поврзан со развојот на полицијата која од служба целосно посветена на „државните интереси“ во тоталитарното општество, се трансформира во „сервис на граѓаните“ во демократското општество. Така, високоразвиените европски земји, препознавајќи го значењето кое полицијата го има во еден општествен систем, создале разни модели на полициско образование и обука за униформираните и неуниформираните полициски службеници кои се разликуваат во зависност од општествено-економските услови и кои најчесто во рамките на Министерството за внатрешни работи се носители на спроведување и организација на целокупната селекција, образование и обука на кадри кои работат во полицијата и кои се покажале како успешен пример за ефикасно полициска едукација и обука. Тргнувајќи од тоа дека целите на полициската едукација и обука може да се постигнат на различни начини, развиените држави отишле чекор понапред со тоа што поставиле критериуми за селекција, кои би ги селектирале најподобните кандидати и на тој начин целокупниот процес би се подигнал на едно повисоко ниво, кое не значи само основна обука или едукација, туку поврзување на мотивацијата и порано стекнатите знаења со целите на процесот и нивно континуирано и систематско надградување. Иако во економски послабо развиените земји кога се мисли на обука, најчесто се мисли на основната обука за полициски службеник, високоразвиените земји креирале повеќе типови на обука за сите нивоа во полициската организација сметајќи дека на тој начин би се постигнала поголема ефективност, пред сè, тргнувајќи од тоа дека знаењето кај секој човек треба да се гледа како процес, а не како состојба. Задолжителната континуирана обука е особено битна кај полициските службеници кај кои одржувањето на когнитивните и психомоторните карактеристики е неопходно за исполнување на „полициските стандарди“, а нивното постојано унапредување, наместо одржување е придобивка не само за полицијата како служба, туку и за граѓаните, односно заедницата во целост. Утврдувањето на позитивните страни на овие современи системи може да придонесе за креирање на предлог-модел на систем за ефикасна полициска едукација и обука кој би бил насочен кон подобрување на постоечкиот систем за полициска едукација и обука во Република Северна Македонија и подигнување на стандардите во оваа област во земјата, што треба да биде една од целите на сите држави кои имаат европски аспирации.

Клучни зборови: анализа, системи, едукација, обука, професионалност, полиција, модел, Македонија.

Martina Ilko Nedelkovska-Indjekarova

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CONTEMPORARY POLICE EDUCATION AND TRAINING SYSTEMS OF THE EUROPEAN COUNTRIES IN FUNCTION OF INCREASING THE PROFESSIONALISM OF THE POLICE IN REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

ABSTRACT

The development of the models, first for police training, and then for police education, is connected with the development of the police, which from a service fully dedicated to "state interests" in a totalitarian society, is transformed into a "service of citizens" in a democratic society. Thus, the highly developed European countries, knowing the importance that the police has in a social system, have created various models of police education and training for uniformed and non-uniformed police officers, which differ depending on socio-economic conditions and which are mostly within the ministry for internal affairs, responsible for the implementation and organization of the overall selection, education and training of personnel working in the police and who have proven to be a successful example of effective police education and training. Starting from the fact that the goals of police education and training can be achieved in different ways, developed countries have taken a step forward by setting selection criteria that would select the most suitable candidates and thus the overall process would be raised to a higher level. , which does not mean only basic training or education, but connecting motivation and previously acquired knowledge with the goals of the process and their continuous and systematic upgrading. Although in economically less developed countries, when we talk about training, usually we think of the basic training for a police officer, highly developed countries have created more types of training for all levels in the police organization, believing that in this way greater effectiveness would be achieved, starting from that knowledge in every person should be seen as a process and not as a condition. Mandatory continuous training is especially important for the police officers, because the maintenance of cognitive and psychomotor characteristics is necessary to meet "the police standards", and their continuous improvement, instead of maintenance, is a benefit not only for the police as a service, but also for the citizens, i.e. the community in its entirety. Utilizing the positive aspects of these contemporary systems in order to improve the existing systems of police education and training in small countries would lead to raising of the standards in police education and training, which should be one of the goals of all countries that have european aspirations.

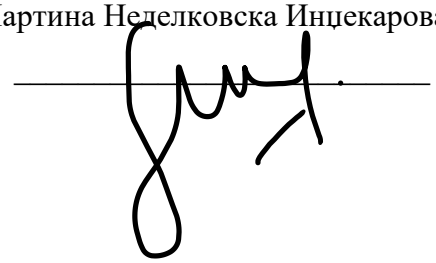
Keywords: analysis, systems, education, training, professionalism, police, model, Macedonia.

И З Ј А В А

Изјавувам дека докторскиот труд го изработев самостојно, дека уредно ги цитирам сите користени извори и литература и дека трудот не е користен во рамките на други универзитетски студии или за стекнување на друго звање.

Изјавил:

Мартина Неделковска Инџекарова

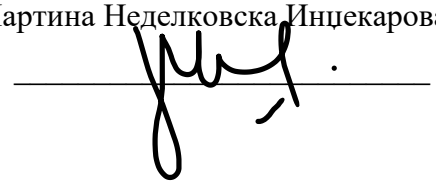


И З Ј А В А

Изјавувам дека електронската верзија на докторскиот труд е идентична со отпечатениот докторски труд.

Изјавил:

Мартина Неделковска Инџекарова



На моите родители Илко и Цена,
во знак на благодарност за убавото воздигнување...

СОДРЖИНА

ВОВЕД 14

1. ИДЕНТИФИКУВАЊЕ И ФОРМУЛИРАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ 15

2. ПОЈМОВНО-КАТЕГОРИЈАЛЕН АПАРАТ 16

3. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 16

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 17

5. ХИПОТЕЗИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 18

6. МЕТОДИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 19

7. ЗНАЧЕЊЕ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 20

I дел Полиција 21

1. ПОИМ ЗА БЕЗБЕДНОСТ 22

2. ПОИМ ЗА ПОЛИЦИЈА 25

3. КОНЦЕПТОТ „ПОЛИЦИСКО РАБОТЕЊЕ ВО ЗАЕДНИЦАТА“ („COMMUNITY POLICING“) 38

4. ПОЛИЦИСКА ОРГАНИЗАЦИЈА 48

4.1. ПОЛИЦИСКИ СЛУЖБЕНИК 54

4.1.1. ПРОФИЛ НА ПОЛИЦИСКИОТ СЛУЖБЕНИК 59

5. ПРОФЕСИОНАЛНОСТА И ПОЛИЦИСКАТА ПРОФЕСИЈА 63

5.1.Начело на законитост 65

5.2.Начело на вистина 65

5.3. Начело на техничко-тактичка слобода и начело на сразмерност 65

5.4. Начело на методично и планско постапување 66

5.5. Начело на критичност и самокритичност 66

5.6. Начело на брзина и изненадување (оперативност) 67

5.7. Начело на темелност и упорност 67

5.8. Начело на објективност 67

5.9. Начело на единствено раководење со оперативно-тактичките и истражните дејствија во секој оперативен и кривичен предмет 67

5.10. Начело на координација и соработка и начело на меѓународна солидарност за спречување на криминалитетот 68

5.11. Начело на деонтолошко и морално-етичко постапување во оперативната дејност 68

5.12. Начело на чување на службената тајна (конспиративност) 68

5.13. Начело на економичност 69
5.14. Начело на хуманизам 69
6. ПОЛИЦИЈАТА И ЈАВНОСТА 71
II дел Полициска едукација и обука 79
1. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА 80
1.1.ПОИМ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА 80
1.2.НАСТАВНА ПРОГРАМА НА ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА 82
2. ПОЛИЦИСКА ОБУКА 82
2.1. ВИДОВИ ПОЛИЦИСКА ОБУКА 84
2.1.1. ОСНОВНА ОБУКА 84
2.1.2. ОБУКА НА РАКОВОДЕН КАДАР НА СРЕДНО НИВО 85
2.1.3. ОБУКА НА РАКОВОДЕН КАДАР НА ВИСОКО НИВО 87
2.1.4. СПЕЦИЈАЛИЗИРАНА ОБУКА 87
2.1.5. КОНТИНУИРАНА ОБУКА 88
3. ФАКТОРИ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 89
3.1. СЕЛЕКЦИЈА НА КАНДИДАТИ 89
3.2. НАСТАВЕН КАДАР 91
3.3. НАСТАВНА ПРОГРАМА 92
3.4. МЕТОДИ НА УЧЕЊЕ 93
3.5.ИНФРАСТРУКТУРНИ КАПАЦИТЕТИ 97
3.6. ФИНАНСИСКИ КАПАЦИТЕТИ 97
3.7. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА 97
4. ПОЛИЦИСКИТЕ НАУКИ, ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА И ПОЛИЦИСКАТА ОБУКА 98
5. СОРАБОТКА ПОМЕЃУ ИНСТИТУЦИИТЕ КОИ СПРОВЕДУВААТ ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 101
III дел Компаративна анализа на современите системи за полициска едукација и обука на европските држави 105
1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА 106
1.1. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА 106
1.2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА 106

1.2.1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ДОЛНА САКСОНИЈА 107

1.2.2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА БЕРЛИН 115

1.2.3. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ХАМБУРГ 134

2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА 148

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА 148

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА 148

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ 148

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА 150

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 151

– ОБУКА И ПОНАТАМОШНА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈА 153

3. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА 156

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА 156

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА 156

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ 157

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА 158

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 166

4. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА 171

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА 171

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА 171

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ 171

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА 171

VI. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 174

5. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА 179

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА 179

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА 179

- Работно место: Полициски службеник (Gardien de la paix) 180
- Работно место: Полициски службеник (Officier de police). 188
- Работно место: Полициски комесар (Commissaire de police) 192
- Работно место: Специјализиран агент во Одделот за полициска техника и вештачења 195
- Работно место: Техничар во Одделот за полициска техника и вештачења 197
- Работно место: Главен техничар во Одделот за полициска техника и вештачења 198
- Работно место: Инженер во Одделот за полициска техника и вештачења 201
- Останати вработувања: 202
- Работно место: Специјализиран агент во Оддел за полициска техника и вештачења за лица со посебни потреби 205
- Работно место: Полициски службеник (Gardien de la paix) – резервирани места 205
- Работно место: Специјализиран агент во одделот за полициска техника и вештачења – резервирани места 207

6. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА 210

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА 210

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА 210

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ 211

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА 212

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА 214

IV дел Анализа на системот за полициска едукација и обука на Република Северна Македонија ... 226

1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 227

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 227

II. ИСТОРИЈАТ НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 227

III. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 240

V дел Стратешки документи на Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија 271

1. СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 272

– СТРАТЕГИЈА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО МВР ЗА ПЕРИОДОТ 2020 – 2022 ГОДИНА 272

– СТРАТЕГИЈА НА ЦЕНТАРОТ ЗА ОБУКА НА МВР ЗА ПЕРИОДОТ ОД 2020 – 2022 ГОДИНА 275

– СТРАТЕГИЈА ЗА ОБУКА И РАЗВОЈ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ 2022 – 2024 281

– СТРАТЕШКИ ПЛАН НА МВР ЗА ПЕРИОДОТ 2022 – 2024 ГОД. 291

VI дел Предлог-модел на систем за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија 293

I. ПРИЧИНИ ЗА РЕФОРМИРАЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 294

II. ПРЕДЛОГ МОДЕЛ НА СИСТЕМ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 317

VII дел Заклучоци и предлози 344

I. ЗАКЛУЧОЦИ 345

II. ПРЕДЛОГ-МОДЕЛ НА СИСТЕМ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 350

БИБЛИОГРАФИЈА 354

Прилог бр. 1: Структура на темите за дополнителна едукација и обука на Норвешкиот полициски универзитет 364

Прилог бр. 2: Детална структура на наставните планови на Факултетот за безбедност и општествена самозаштита во периодот од наставната 1977/78 до наставната 1991/92 година 369

Прилог бр. 3: Структура на наставните планови на постдипломските студии кои се спроведуваат на Факултетот за безбедност и општествена самозаштита во периодот од наставната 1982/83 до наставната 1995/96 година 372

Прилог бр. 4: Структура на Програмата за физичко оспособување која е дел од Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција која е донесена од страна на Министерството за внатрешни работи во ноември 1998 год. 373

Прилог бр. 5: Преглед на испитните прашања за периодичен испит за проверка на знаењата според Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција која е донесена од страна на Министерството за внатрешни работи во ноември 1998 год 376

Прилог бр. 6: Структура на наставната програма за основна обука за полицаец донесена од Министерството за внатрешни работи на Република Македонија 388

Прилог бр. 7: Рамка на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи согласно Правилникот за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи 397

Прилог бр. 8: Структура на наставната програма за основна обука за полицаец донесена од Министерството за внатрешни работи на Република Македонија во декември 2013 год. 406

ВОВЕД

Општеството како творба која е резултат на цивилизацискиот напредок на човекот, функционира врз основа на определени пишани и непишани норми, чие почитување од страна на граѓаните е неопходно, ако се земе предвид суштинската потреба од здружување на луѓето заради остварување на заедничката производна дејност. Првите судири во самата заедница се поврзани со појавата на приватната сопственост, која е резултат на индивидуалниот интерес, а го загрозува групниот интерес на заедницата. Токму заради тоа, државата за да ја задржи нејзината целокупност и единственост и да ја надмине природната хетерогеност која предизвикува разни судири и конфликти во сите сфери на функционирање, поставува служба која има основна цел – одржување на редот и мирот во заедницата и елиминирање на сите извори на несигурност во неа. Воспоставениот безбедносен систем во кој полицијата е најистакнат субјект овластен за употреба на легитимна присила, во текот на историјата имал различни цели во зависност од општественото уредување на државата, а во современи услови тие цели генерално се структурирани околу одржување на стабилна безбедносна состојба во која ќе бидат заштитени оштествените добра и вредности. Начинот на кој ќе се реализира таа најбитна цел на безбедносниот систем, во голема мера зависи од системот на полициско образование на полициските службеници како алка од безбедносниот систем со која граѓаните имаат најголем контакт во секојдневното живеење. Поставениот систем на полициско образование е основа на целокупното полициско постапување бидејќи ги поставува основните полициски начела, вредности и идеали кои може да се движат од класична лојалност и хиерархија во реализацијата на полициските задачи до отвореност, достапност и пријателска настроеност од страна на полицијата кон граѓанинот, кој се јавува во улога на партнер на службата за спречување на криминалот.

Идентификуваните незадоволителни состојби и несоодветни решенија во системот за управување со човечки ресурси поврзани во полициската едукација и обука во Република Северна Македонија наведени во Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството за внатрешни работи 2020 – 2022, укажуваат на потреба од реформи во системот за полициска едукација и обука во земјава што произлегува од потребата за привлекување на најдобрите кандидати за прво вработување во Министерството. Транспарентоста со која се одликува процесот на полициска едукација и обука на неколку економски развиени земји како што се СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка преку која може да се препознаат повеќе практични решенија кои се применливи во македонски услови, како што се дефинираната постапка и услови за вработување во француската полиција и транспарентен процес на селекција преку формули за пресметување поени на шпанската полиција се само дел од искуствата кои доколку се применат при реформа на системот за полициска едукација и обука, ќе придонесат за успешна и ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија и токму заради тоа, тие се предмет на интерес на овој докторски труд. Норвешкиот полициски универзитет со повеќе од 120 тематски области во кои се спроведува дополнително и континуирано образование и обука е исто така е позитивен пример за систем за едукација и обука кој функционира

целосно електронски, при што конкурирањето за упис се врши со прикачување на скенирани документи кои се потребни за апликација на кандидатот. Некои економски развиени земји (како што е Холандија) креирале и мобилна апликација со чија помош може да се постигне соодветна физичка подготвеност на кандидатот за тестирање, а некои полициии како холандската и берлинската полиција на нивните интернет-страници нудат предтест со цел утврдување на подобноста на кандидатот за работа во полиција. Внимателно селектираните искуства на овие економски развиени земји преку добра поставеност и стандардизација ќе придонесат за остварување на општата цел на истражувањето, односно преку анализа на неколку економски развиени земји (СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка) да се дојде до продлабочени сознанија за систем на полициска едукација и обука која би придонел за поголема професионалност на полицијата во РСМ.

1. ИДЕНТИФИКУВАЊЕ И ФОРМУЛИРАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Потребата за безбедност (сигурност) е една од најбитните човекови потреби. Нејзиното задоволување во современи услови е задача за чија реализација е задолжена полицијата како еден од најзначајните општествени субјекти насочен кон заштита на правно пропишаните вредности и добра. Одржувањето на безбедноста е комплексна задача чија сложеност произлегува од специфичноста на полициската професија, односно од можноста за дискрециона примена на законски пропишаните овластувања кои се тесно поврзани со основните човекови слободи и права, како и од можноста за легитимна употреба на сила како овластување кое го има единствено оваа служба, а кое е неопходно поврзано со примената на специфичните полициски овластувања.

Образованието како процес насочен кон унапредување на професионалните компетенции на еден поединец е од суштинско значење за напредокот во една динамична и специфична општествена област како што е безбедноста пред сè, заради неопходноста од прилагодување на целокупниот образовен систем на променливите општествено-економски услови. Тоа во денешните услови на демократизација значи справување со современите безбедносни предизвици на ниво кое постојано мора да одржува една константа во процесот на справување со криминалот, пред сè, поради флексибилноста на криминогените фактори. Постојаноста, но пред сè, унапредувањето на полициското работење како стремеж на секоја современа полиција, својата основа ја има во образовниот процес, кој ја дава основата и насоките на целокупното полициско работење, со што и суштински влијае на јавното мислење за полицијата како најбитна институција за одржување на јавниот ред и мир и справување со криминалот. И покрај тоа што не постои еден уникатен систем за полициско образование, сепак малкуте истражувања во оваа област покажале дека различни системи на полициско образование и обука различно одговараат на потребите на безбедносниот систем. Продукцијата на кадри согласно моменталните потреби и услови, а во комбинација со образовен систем кој во себе ќе вклучи добра селекција на кадри и квалитетно кадровско екипирање, во значителна мера може да влијаат на професионалноста на полициските кадри, кои се

едуцираат и селектираат од Министерството за внатрешни работи и во рамките на Министерството за внатрешни работи. На тој начин се влијае и на економичноста и ефикасноста на полициското работење бидејќи кадрите кои ги продуцира системот се веќе обучени во областа во која работат, па нема потреба од нивна дополнителна обука пред започнување на работниот однос, а од друга страна, реализацијата на задачите е на повисоко ниво бидејќи поединците низ процесот на образование стекнуваат темелни знаења и вештини кои им овозможуваат разгледување на работните обврски на едно повисоко ниво. Добрата селекција на кадри, од друга страна пак, е тесно поврзана со јавното мислење на полицијата затоа што јавноста има поголема доверба во кадрите кои се посветени на работата која ја извршуваат, а кои одговараат на пропишаниот профил на работник од кој Министерството има потреба. Она што можеби е и сувишно да се спомене е дека стручните и професионалните кадри се неопходни во секоја област, а посебно во една така специфична област како безбедноста.

2. ПОЈМОВНО-КАТЕГОРИЈАЛЕН АПАРАТ

- *Компаративна анализа* – научна постапка која има за цел откривање факти и изведување заклучоци преку расчленување на целината на нејзините составни елементи преку споредување со цел установување разлики или заеднички својства на определена појава;
- *Систем* – принцип на организација, уредување нешто; форма на општествено уредување;
- *Полиција* – служба на државна власт чија основна функција е заштита и почитување на основните слободи и права заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на тие дела, како и одржување на јавниот ред и мир во општеството;
- *Едукација/образование* – процес насочен кон унапредување на професионалните компетенции на поединецот што му овозможува добро познавање на фактите од определена област и на тој начин развивање на способноста за вршење на определена работа;
- *Обука* – систематизиран процес на учење кој се спроведува со цел стекнување или развивање на знаења и вештини потребни за вршење на определена работа;
- *Професионалност* – збир на потребни знаења и вештини кои овозможуваат лицето да ги извршува работните задачи со компетентност и интегритет.

3. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Основен предмет на истражувањето ќе бидат германскиот, холандскиот, шпанскиот, шведскиот, францускиот и норвешкиот систем за полициска едукација и обука како современи модели во оваа област кои нудат позитивни практични искуства

кои постојано се усовршуваат и може да влијаат на зголемување на професионалноста на полицијата во Република Македонија. Комплексните услови во кои се развиваше македонскиот систем за полициска едукација и обука ќе бидат посебен предмет на интерес, анализирани низ повеќе аспекти како општествено-економските услови, методологијата на работа, системските и образовни реформи и сл. Предмет на истражувањето ќе биде и организационата поставеност на системите на државите кои ќе бидат предмет на анализа, како и релацијата која постои помеѓу полицијата и институциите кои вршат едукација и обука на кадри. Нивото на задоволување на критериумите за селекција на кандидатите при вработување, односно компаративната анализа на податоците од современите системи за полициска едукација и обука со податоците за состојбата во Република Македонија ќе биде од посебен предмет на интерес кој ќе биде ставен во корелација со степенот на напредок за време на обуката.

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Општа научна цел

Општа цел на истражувањето е преку анализа на овие современи системи за полициска едукација и обука да се дојде до продлабочени аналитички сознанија за систем на полициска едукација и обука кој би придонел за поголема професионалност на полицијата во Република Македонија и би го подигнал нивото на полициското работење во целост. Од општата цел на истражувањето произлегуваат и *посебните цели на истражувањето* и тоа:

- преку проучување и анализа на стратегиските документи во областа на полициска едукација и обука да се дојде до сеопфатна стратегија за полициска едукација и обука која ќе ја зголеми професионалноста на полициските службеници и ќе ја издигне полициската професија на повисоко ниво,
- преку проучување и анализа на конкретни критериуми за селекција на кандидатите при вработување да се дојде до соодветен модел на селекција кој би овозможил ангажирање на најподобните кандидати за работа,
- преку споредбата на нивоата на задоволување на критериумите за селекција при вработување со нивото кое е постигнато по завршувањето на едукацијата и обуката да се дојде до научни сознанија за соодветноста на критериумите на селекција со конкретните потреби на службата,
- да се утврдат можностите за соработка помеѓу државите со цел унапредување на полициската едукација и обука и размена на позитивните искуства.

ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Да се утврди постоењето и да се изврши анализа на стратегиските документи за полициска едукација и обука во европските држави опфатени со истражувањето;

- Да се изврши анализа за организационата поставеност на институциите на системот задолжени за полициска едукација и обука во европските држави опфатени со истражувањето;
- Да се изврши анализа на програмата согласно која се врши полициската едукација и обука во европските држави опфатени со истражувањето;
- Да се утврди начинот на селекција при вработување на кандидатите за полициски службеници во европските држави опфатени со истражувањето;
- Да се утврди во кое ниво полициските службеници во конкретните држави ги остваруваат поставените критериуми за селекција при вработување, како и да се направи споредба во колкав обем истите ги унапредиле за време на едукацијата и обуката;
- Да се утврди начинот на соработка помеѓу центрите за полициска едукација и обука;
- Да се утврди влијанието кое системот за полициска едукација и обука го има на полициското работење;
- Да се изврши анализа на системите за полициско образование и обука во Република Македонија од осамостојувањето до денес;
- Да се утврди до кое ниво полициските службеници во Република Македонија ги остваруваат поставените критериуми за селекција, како и да се направи споредба во колкав обем истите ги унапредиле за време на едукацијата и обуката.

5. ХИПОТЕЗИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Општа хипотеза:

Успешната и ефикасна полициска едукација и обука во Република Македонија во голема мера зависи од поставеноста, стандардизацијата и примената на искуствата за нивната организација и функционирање во рамките на европските држави.

Посебни хипотези:

- Постоењето на стратегија за полициска едукација и обука во значителна мера влијае на подобрување на професионалноста и стручноста на полициските службеници.
- Примената на позитивните искуства за поставеноста на системите за полициска едукација и обука придонесува за поголема успешност и ефикасност на едукацијата и обуката, а со тоа и зголемување на професионалноста на полицијата.

- Критериумите за селекција на кандидатите при вработување во полицијата во Република Македонија не одговараат на кадровските потреби на службата.
- Нивото на кое полициските службеници ги исполнуваат поставените критериуми за селекција при вработување во современите европски држави е значително повисоко од нивото на кое полициските службеници ги исполнуваат поставените критериуми за селекција при вработување во Република Македонија, што е тесно поврзано со повисок степен на напредок по едукацијата или обуката.
- Системот за полициска едукација и обука е тесно поврзан со остварувањето на основните полициски функции.
- Поголемата соработка помеѓу институциите за полициска едукација и обука придонесува за подобрување на полициската едукација и обука преку еден вид стандардизација и размена на позитивните искуства во оваа област.

Независни варијабли: современите системи за полициска едукација и обука – организирана целина во која согласно законски прописи се опфатени субјекти кои вршат обука и едукација на полициските службеници во определена држава.

Зависна варијабла: професионалност во полициското работење – збир на потребни знаења и вештини во одредена област со цел извршување на задачите на што е можно повисоко ниво.

6. МЕТОДИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во истражувањето ќе бидат применети следните научни методи:

- *аналитичко-синтетички метод* – за добивање сознанија за системите на полициска едукација и обука, односно:
  - Анализа на содржината како општа методска постапка;
  - Структурална анализа;
  - Функционална анализа
  - Причинска и каузална анализа;
  - Компаративна анализа.
- *методи на генерализација и специјализација*
- *индуктивно-дедуктивен метод* – за добивање сознанија за влијанието кое го има системот за полициска едукација и обука на полициското работење на професионалноста и стручноста на полициските службеници.
- *историографски метод* – за анализа на системите за полициска едукација и обука кои постоеле во минатото во конкретните држави.
- *метод на дескрипција* – за објаснување на влијанието кое го има системот за полициска едукација и обука на полициското работење.
- *компаративен метод* – за споредба на добиените сознанија поврзани со полициската едукација и обука.

Принципи на научното истражување кои ќе бидат применети:

- *Принцип на детерминизам*, односно принцип на причинско-последична поврзаност на сите појавни дејства.
- *Принцип на систематичност* – анализа/поврзаност на внатрешните компоненти на целиот систем.
- *Принцип на развој* – почитување на сите промени, преобразби и развој на сите предмети и појави на дејствување и преминот од една во друга форма.

7. ЗНАЧЕЊЕ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Практичното значење на истражувањето се гледа во можноста за искористување на позитивните европски искуства во полето на полициското образование и обука, во насока на подобрување на постоечкиот систем на полициско образование и обука во Република Македонија кој не ги задоволува во целост потребите на безбедносниот систем, што би резултирало со модел на полициско образование и обука кој би ја зголемил професионалноста на полицијата, а ќе биде соодветен и применлив во Република Македонија.

Научното значење на истражувањето е преку проучување на современите системи за полициска едукација и обука на европските држави да се дојде до продлабочени сознанија за системот на полициско образование и обука кој би одговарал на потребите на безбедносниот систем во Република Македонија и преку тоа да придонесе за поголема професионалност на полицијата во Република Македонија.

I дел

Полиција

1. ПОИМ ЗА БЕЗБЕДНОСТ

Зборот безбедност доаѓа од латинскиот збор „*sine cura"* што значи „без грижа". Сличен е коренот и во македонскиот јазик „без" „беда" (без загроза).[1] Иако за безбедноста не постои една и единствена дефиниција, сепак таа генерално се сфаќа како безопасност, сигурност, отсуство на загрозеност, но и состојба во која вредностите на системот се заштитени. Поимот безбедност во македонскиот јазик (а и генерално во другите јазици) е многу сличен со поимот сигурност кој пак се сфаќа безопасно, сигурно, обезбедено, со најголема самоувереност, цврсто, решително, без колебање, без прекин.

Според Wolfers безбедноста во објективна смисла претставува отсуство на опасности за остварените вредности, додека во субјективна смисла претставува отсуство на страв дека таквите вредности би биле загрозени.[2]

Според Јордан Спасески, под поимот безбедност, во социолошка смисла, подразбираме динамичен склоп на односи и процеси во општеството со кои се обезбедува непречено остварување на производната дејност на луѓето, односно нивното создавање на материјални, духовни и други општествени вредности или нивно непречено практично дејствување.[3] Според истиот автор, под поимот безбедност во правна смисла, подразбираме постоење на правен ред и поредок во државата со пропишани казниви дела, ефикасен безбедносен систем за откривање, попречување и сузбивање на казнивите дела и постоење на ефикасен судски систем за благовремено и правилно пресудување.[4]

Во која смисла и да го анализираме поимот безбедност, неспорно е дека потребата за безбедност е една од основните човекови потреби. Абрахам Маслов (насловувајќи ја како потреба за сигурност) ја става потребата за безбедност како втора на неговата пирамида на потреби, веднаш по физиолошките потреби. Според него, сè изгледа помалку важно од сигурноста (понекогаш, дури се потценуваат и физиолошките потреби, затоа што се задоволени). Човекот во ваква состојба, ако е таа доволно екстремна и хронична, може да се опише како човек што живее само за сигурност.[5]

---

[1] Митревска, Марина. Хумана безбедност. Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј" – Скопје, Филозофски факултет, 2016, стр. 27.

[2] Wolfers, Arnold. *Discord and Collaboration*. Baltimore: Johns Hopkins Press, 1962, наведено според Котовчевски, Митко. *Национална безбедност*. Скопје: Филозофски факултет, 2011.

[3] Спасески, Јордан. *Македонија – столб на безбедноста и мирот на балканот*. Скопје: Академик и Универзитет „Св.Климент Охридски", Полициска академија Скопје, 2005, стр.37–38.

[4] Исто.

[5] Маслов, Абрахам. „Теорија на човековата мотивација". Прев. Љубица Арсовска. Антропологија: Зборник текстови. Уред. Слободанка Марковска, Сузана Симоновска. Скопје: Догер, 1999, 333–354.

Шематски приказ бр. 1: Пирамидата на потреби на Абрахам Маслов (Abraham Maslow)

Поимот безбедност може да се сфати на три начини:

- како *безбедносна функција* – безбедноста е една од главните функции на државата што значи усогласување на многубројните општествени процеси и интереси, надминување и регулирање на општествените судири и борби и одредување на основните правци во развојот на општеството и на тој начин интегрирање на општеството и одржување на неговата целовитост;[6]
- како *организација/служба за безбедност* – се мисли на органите кои вршат безбедносни задачи;
- како *безбедносна состојба* – се мисли на дел од објективната општествена стварност која се однесува на степенот на (непосредна и латентна) загрозеност на општествените вредности и добра од природни и општествени сили и развиеноста и организираноста на безбедносниот систем, како и неговата оспособеност да се спротивстави на силите што се јавуваат како загрозувачки и дестабилизаторски фактори.[7]

Поимот безбедност е повеќезначен и со него се означуваат различни односи и состојби. Така, според ООН, интегралната безбедност е остварена тогаш кога постои процена дека државата нема опасност од воен напад, од мешање во внатрешните работи, политички принуди и економски присилби. Доколку се извлечат основните делови на интегралната безбедност, доаѓаме до изедначување со синтагмата национална

[6] Аслимоски, Пере. *Социологија*. Охрид: Факултет за туризам и угостителство и Институт за истражување на туризмот, 2006, стр. 238.

[7] Спасески, Јордан. *Македонија – столб на безбедноста и мирот на балканот*. Скопје: Академик и Универзитет Св.Климент Охридски, Полициска Академија Скопје, 2005, стр. 57.

безбедност која според меѓународната енциклопедија на општествените науки е дефинирана како „способност на државата (нацијата) да ги заштити своите внатрешни вредности од надворешни опасности.“[8] Според Воин Димитриевиќ, постојат пет групи на вредности што се сметаат за елементи на националната безбедност меѓу кои е и квалитетот на животот на граѓаните. Според Котовчевски, содржината на националната безбедност опфаќа безбедност на националната територија, зачувување и одржување на националната сувереност и остварување на основните функции на општеството, но и заштита на луѓето и нивната сопственост.[9] Напуштањето на класичната формулација за безбедноста која во својот фокус ја има единствено државата, започнува по завршувањето на Студената војна, кога фокусот на интерес постепено се менува од безбедност на државата кон безбедност на личноста. Критикувањето на класичната формулација за националната безбедност од страна на повеќе теоретичари како што се Нолан (Nolan) и Алагапа (Alagappa), води кон нова концепција за безбедноста каде централно место има „заштитата и благосостојбата на граѓанинот како индивидуа и човечко суштество“[10] која се нарекува хумана безбедност. Сепак, генерално мислење е дека идејата за хуманата безбедност започнува со Извештајот на Развојната програма на ООН (United Nations Development Program-UNDP) од 1993 и 1994 година, каде се укажува на потреба од поголем акцент на безбедноста на луѓето и се поставува човекот како индивидуа која стои во центарот на хуманата безбедност.[11] Според Извештајот од 1994 година, основни елементи на концептот човекова безбедност се: економската безбедност, безбедност на исхраната, здравствена безбедност, лична безбедност, безбедност на заедницата и политичка безбедност.[12] Потребата од еден пристап кон безбедноста кој повеќе е насочен кон човекот, всушност е засилен од мултиплицирањето на заканите и опасностите и од несигурноста која произлегува примарно од невоените сфери.[13] Според Џорџ Мејлин (George MaeLean), „поширокатa смисла на зборот хумана безбедност го менува фокусот на традиционалната безбедност кон безбедноста на личноста, индивидуата. Хуманата безбедност препознава дека личната заштита на поединецот не доаѓа само од штитењето на државата како политичка единка, туку и од пристапот кон личната благосостојба и квалитетот на животот.[14] Според Марина Митревска, хуманата безбедност не ги вклучува единствено проблемите на индивидуална добивка, како на пример, образованието, здравствената грижа, заштитата од криминалот и сл., туку и безбедноста на поединиците во нивното лично опкружување (на пр. семејството), нивните локални заедници и нивната природна околина.[15]

[8] Котовчевски, Митко. *Национална безбедност*. Скопје: Филозофски факултет, 2011, стр. 44.

[9] Исто, стр.49–50.

[10]Митревска, Марина. Хумана безбедност. Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје, Филозофски факултет, 2016, стр. 40.

[11] Исто, стр. 50.

[12] Исто, стр. 44.

[13] Митревска, Марина. Хумана безбедност. Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје, Филозофски факултет, 2016, стр. 55.

[14] www.gdre.org/sustdev/husec/Definitions.pdf наведено според Митревска, Марина. Хумана безбедност. Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје, Филозофски факултет, 2016, стр. 47.

[15] Митревска, Марина. Градење на мирот и човековата безбедност во постконфликтна Македонија, Проект: Превенција на конфликти, Фондација Фридрих Еберт, Скопје 2004, стр.135–144, наведено според

Ѓуровски индивидуалната безбедност ја поврзува со стабилно функционирање на демократското општество кое се базира на пазарна економија, владеење на правото и почитување на човековите и граѓанските права и слободи, нагласувајќи дека индивидуалната безбедност неопходно мора да се разгледува во причинско-последична врска со националната, регионалната, меѓународната и глобалната безбедност, кои во тој однос имаат двојна улога и од една страна, се одговорни за безбедноста на поединецот, а од друга страна, се појавуваат и како извор на закана што произлегува од националните, регионалните и меѓународните норми за употреба на сила. Во таков динамичен причинско-последичен однос, без оглед на демократскиот карактер на општеството, доаѓа до благи или тешки облици на девијантно однесување кое е невозможно успешно да се надмине без легитимно воспоставени безбедносни институции во општеството.[16]

Токму безбедносните институции, меѓу кои централно место има полицијата, имаат голема улога во заштитата на граѓанинот и неговите права и слободи, но и во одржувањето на безбедноста на локалната заедница во која граѓанинот твори и се развива, поради што полицијата како централна институција во тој систем е неопходно да биде предмет на научен интерес со цел унапредување на нејзините функции во насока на подобар квалитет на живот на граѓаните.

2. ПОИМ ЗА ПОЛИЦИЈА

Зборот „полиција“ води потекло од латинскиот збор „*politia*“ што во превод значи *градска служба*.[17] Денес зборот „полиција“ има повеќе значења, па така кога истиот се споменува најчесто се мисли на:

- униформирани и неуниформирани службеници кои се со закон овластени, професионално и стручно оспособени, материјално и технички опремени за заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на казниви дела и одржување на јавниот ред и мир во општеството;
- просториите во кои се сместени униформираните и неуниформираните полициски службеници;
- дејноста која ја извршуваат полициските службеници, односно заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на казниви дела и одржување на јавниот ред и мир во општеството и сл.

Митревска, Марина. Хумана безбедност. Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје, Филозофски факултет, 2016, стр. 40.

[16] Ѓуровски, Марјан. *Основи на безбедност – Концепциски безбедносни пристапи*. Скопје: Фондација Конрад Аденауер во Република Северна Македонија, Универзитет „Св. Климет Охридски“ – Битола, 2021, стр. 115.

[17] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: 2 Август С, АСТОР, 1997, стр. 41.

Полицијата како служба е формирана како резултат на неопходноста од безбедност на луѓето во општеството во кое има нехомогени односи, суштински важни за да ја овозможат неговата продуктивност. Од нехомогеноста произлегуваат конфликти од различен тип, кои е потребно да бидат регулирани за да се овозможи луѓето во заедницата да се чувствуваат безбедни, со што ќе може да бидат продуктивни во средината во која живеат и работат. Регулацијата на односите во првобитната заедница била препуштена на самите членови на заедницата кои согласно „талионското начело“ се санкционирале меѓу себе. Ова ја прави заедницата ранлива однадвор, поради што започнува постепена регулација на односите, пред сè, заради заштита од надворешниот непријател. Луѓето веќе учествуваат во активности кои се од заедничко добро за заедницата, даваат прилози во натура, но и учествуваат во стража. Со постепеното зголемување на бројот на жители на определено место, станало сè потешко да се организира животот во таа заедница. Неопходно било поставување на правила, но и санкции за тие кои нема да ги почитуваат, а тоа морало да го вршат луѓе посебно ангажирани за тоа, бидејќи насилството на веќе создадените градови и држави од ден на ден сè повеќе се зголемувало. По преминот од живеење во првобитна заедница во живеење во општество (високоорганизирана и високосвесна човечка заедница) се јавува организација на власта, а со тоа и полицијата – орган специјално наменет најпрво за одржување на јавниот ред и мир, а потоа и за откривање и спречување на кривични дела. Полицијата до ден-денес е симбол за орган кој овозможува однатре штитење на безбедноста на државата.

Полицијата е водечката институција во целокупната организација на власта за одржување на јавниот ред и мир кој подразбира усогласена состојба на меѓусебните односи на граѓаните, коишто произлегле како резултат на нивното однесување на јавно место и дејствувањето на органите и организациите во јавниот живот, кои во интерес на сите, се заштитени заради обезбедување еднакви услови за остварување на правата на граѓаните на слобода на движење, зачувување на јавниот морал и човековото достоинство и правото на малолетниците на заштита.[18] Јавниот ред и мир е дисциплина на луѓето која овозможува нормален живот на граѓаните и неговото нарушување е најблаг облик на негово попречување, поради што заштитата на истиот е една од основните полициски работи.

За да се разбере улогата и функцијата на полицијата, потребно е да се дефинира девијантното однесување кое е тесно поврзано со нарушувањето на јавниот ред и мир и со кривичните дела и прекршоци. Девијантното однесување е однесување на поединецот спротивно на општо прифатените норми во општеството.

Девијантното однесување е дисфункционално бидејќи:

- ја нарушува општествената интеграција;
- е последица на општествената дезорганизација, како функција на различен културен развој (културен конфликт);

[18] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: „2 Август С“АСТОР, 1997, стр. 185.

– се објаснува и со мотивацијата, односно значи дека општествено прифатените цели (на пример стекнувањето имот) се остваруваат со незаконски средства.[19]

Токму заради тоа, полицијата како водечки орган задолжен за редот и поредокот, презема мерки за спречување и справување со девијантното однесување тогаш кога се случило и ги презема почетните мерки за ресоцијализација на личноста, бидејќи личноста која ги крши општествените вредности и норми, се смета дека не е правилно социјализирана. Полициското работење генерално е ориентирано околку кривичните дела и прекршоците (спречување, откривање и фаќање на сторителите, преземање на мерки за гонење), јавниот ред и мир (негово одржување), регулирање и контрола на сообраќај како и гранични проверки и граничен надзор, но и други работи пропишани со закон.

Кривичното дело е поведение на човекот, што законодавецот, оценувајќи го како опасно за општеството, го предвидува како кривично дело, пропишувајќи казна или друг вид кривична санкција за неговиот виновен сторител.[20] Прекршокот, исто така е противправно дело, но со помала тежина кога станува збор за општествената опасност и заради тоа, законодавецот го предвидел како прекршок. Неговите обележја се определени со закон и за него е пропишана прекршочна санкција. Полицијата во поглед и на кривичните дела и на прекрошоците има надлежност за нивно спречување, односно преземање на превентивни мерки за да го спречи нивното случување, но и откривање и преземање на мерки за гонење на сторителот/ите на тие дела.

Основна функција на полицијата е заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот гарантирани со Уставот, законите и ратификуваните меѓународни договори, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на тие дела, како и одржување на јавниот ред и мир во општеството.[21]

Полицијата ги остварува функциите вршејќи полициски и внатрешни работи. Полициските работи се:

– заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните;
– заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот гарантирани со Уставот, законите и ратификуваните меѓународни договори;
– спречување на вршење кривични дела и прекршоци, откривање и фаќање на нивните сторители и преземање на други со закон определени мерки за гонење на сторителите на тие дела;
– идентификување и потрага по непосредна и посредна имотна корист прибавена со сторено казниво дело;
– одржување на јавниот ред и мир;

[19] Šeparović, Zvonimir. Kriminologija i socijalna patologija. Zagreb-Beograd: Pravni fakultet u Zagrebu, Centar za stručno usavršavanje i suradnju s udruženim radom – Zagreb, Radna organizacija za grafičku djelatnost –Samobor, Novinsko'izdavačka organizacija Poslovna politika Beograd, 1987, стр. 300

[20] Марјановиќ, Ѓорѓи, Методија Каневчев. *Македонско кривично право општ дел*. Скопје: Просветно дело АД, 2010, стр. 93.

[21] Чл.15 од Законот за полиција („Службен весник на Република Македонија“ бр.114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14, 33/15, 31/16, 31/16, 106/16, 120/16, 21/18, 64/18, 294/21, 89/22)

- регулирање и контрола на сообраќајот на патиштата;
- контрола на движење и престој на странци;
- гранични проверки и граничен надзор;
- укажување помош и заштита на граѓаните во случај на неопходна потреба;
- обезбедување на определени личности и објекти и
- други работи утврдени со закон.[22]

Внатрешни работи се:
- остварување на системот на јавна безбедност;
- спречување на насилно уривање на демократските институции утврдени со Уставот на Република Северна Македонија;
- заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните;
- спречување на разгорување на национална, расна или верска омраза и нетрпеливост;
- спречување на вршење кривични дела и прекршоци, откривање и фаќање на нивните сторители и преземање на други со закон определени мерки за гонење на сторителите на тие дела;
- граѓански работи и
- други работи утврдени со закон.[23]

Анализирајќи ги полициските и внатрешните работи, може да се дојде до заклучок дека задачите на полицијата се безбедносни, криминалистички и управно правни (административни),[24] а современата полиција има:
- превентивна функција;
- репресивна функција;
- одбранбена функција;
- истражувачка функција;
- социјално-заштитна функција.

Превентивната фунџија е функцијата која ја развиваат сите демократски полиции во светот. Станува збор за разни полициски активности кои влијаат на причинителите на криминално однесување и на тој начин спречуваат да се случи кривичното дело. Концептот „Полициско работење во заедницата“ кој детално ќе биде образложен понатаму во текстот, е насочен токму кон проактивно решавање на проблемите во заедницата, во која полицијата и граѓаните се партнери во решавањето на безбедносните проблеми.

Репресивната функција е функција која полицијата ја има од нејзиното настанување. Станува збор за делување на полицијата откако казненото дело ќе се случи

[22] Чл.5 од Законот за полиција („Службен весник на Република Македонија“ бр.114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14, 33/15, 31/16, 31/16, 106/16, 120/16, 21/18, 64/18, 294/21, 89/22)

[23] Чл. 2 од Законот за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.42/14, 116/14, 33/15, 58/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21, 89/22)

[24] Рајковчевски, Раде, Никола Дујовски. *Вовед во полициски науки.* Скопје: Факултет за безбедност, 2020, стр. 109.

(post delictum), без да се влијае на причинителите на истото. Всушност, при репресивната дејност полицијата реагира при манифестацијата на последиците од недозволената активност.

Одбранбената функција на полицијата значи дека полицијата во воени услови се транформира во воена организација. Таа во текот на постојаното нејзино работење врши одбранбени подготовки кои опфаќаат:

- ажурирање на плановите за одбрана;
- штабни и теренски вежби;
- мобилизациски вежби;
- оспособување на активниот и резервниот состав;
- развивање противспецијално делување;
- развивање противдиверзантска заштита;
- развивање специјални тактики за делување во воени услови;
- развивање материјално-технички средства и др.[25]

Во воени услови одбранбената функција на полицијата се состои од

- извршување редовна полициска дејност,
- вклучување во извршување на воени задачи.[26]

Истражувачката функција на полицијата значи постојани истражувања од областа на полициското работење, кои е потребно да ги врши посебна организациона единица во рамките на Министерството која врз основа на добиените сознанија предлага преземање на мерки или примена на научни сознанија кои може да бидат применети во полициското работење со цел негово унапредување.

Социјално-заштитната функција е една од поновите функции на полицијата. Оваа функција е тесно поврзана со развојот на демократските институции кои полицијата ја гледаат како орган кој треба да биде „сервис на граѓаните“, односно во нивна функција. Ова е сериозен напредок во полициската организација која долго време беше власт „сама за себе“, односно „власт со палка“. Речиси сите современи демократски полиции го имаат напуштено ова конвенционално гледиште за улогата на полицијата и се ориентирани кон развиток на оваа функција.

Полицијата е орган кој е секогаш актуелен во јавноста, пред сè, поради можноста за употреба на легитимна присила која подразбира законска можност за употреба на сила заради вршење на полициските работи. Од друга страна пак, дел од полициските овластувања во себе мора да вклучуваат можност за употреба на сила, бидејќи природата на дејствието кое треба да се изврши неопходно бара употреба на сила за да може да се постигне целта на истото (пр. употреба на сила при нарушен јавен ред и мир од поголем обем). Бидејќи станува збор за специфични кривично-правни настани кои се случуваат во различни околности, поради што законодавецот не може да ги предвиди сите настани и да ја регулира употребата на соодветно средство за присила во секој настан одделно,

[25] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: „2 Август С“ АСТОР, 1997, стр. 185.
[26] Ibid.

па заради тоа дава дискреционо овластување на полициското службеник да го употреби она средство за присила кое смета дека е најсоодветно, односно најлесно и најмалку ги загрозува човековите права и слободи. Дискреционото овластување подразбира донесување процена во релативно краток временски период, во специфични услови поради што е вештина која не може секој да ја применува. Токму затоа стручното оспособување на полициските службеници треба да биде на врвот на приоритети во полициската организација.

Полицијата како државна институција која својата дејност ја остварува на стручен и професионален начин, мора да настојува и во јавноста да биде позната, прифатена и призната како значаен фактор во превентивното сузбивање на криминалитетот,[27] што ќе биде дополнително елаборирано понатаму во текстот. Нејзината дејност треба да биде насочена кон минимизирање на криминогените фактори и подигање на свеста кај населението за самозаштита и минимизирање на криминогените фактори.

2. ИСТОРИСКИ РАЗВОЈ НА ПОЛИЦИЈАТА

Човекот освен што е биолошко, е и социјално битие. Неговото групирање во заедници ја наметнало потребата од поставување на правила на однесување, пред сѐ, заради задржување на хомогеноста на групата, односно намалување на нејзината ранливост од надворешните непријатели. Првите поставени правила на однесување потекнуваат од времето кога луѓето се групирале во племенски заедници, каде имало поставено неформални правила на однесување (обичаи и забрани – табуа), чие отстапување било многу грубо санкционирано. Тука се поставени зачетоците на талионското правило „око за око – заб за заб“ кое понатаму ќе се модифицира во еден вид „симболичен талион“ како негова поблага форма. Во овој период санкционирањето на прекршителите на поставените норми било препуштено на сите членови на заедницата. Во понатамошниот период, во еден повисок стадиум на развиток на заедницата, санкциите ги применувале племенските старешини, односно нивни помагачи. Тогаш се појавуваат и обврските на сите членови на племето кои најпрво давале прилози во натура (од храната која ја имале обезбедено), а потоа вршеле дејствија во корист на внатрешната добробит на заедницата (учество во одбрана од непријателот, давање стража и сл.).

Пред да се започне со елаборирање на историскиот развиток на полицијата, неопходно да се напомене е дека мора да се прави разлика помеѓу лица кои имале некаков вид полициски должности и лица кои се вработени како полициски службеници и на тој начин извршуваат полициски задачи.

Според постоечките податоци, првите лица кои имале еден вид полициски должности се појавуваат во Египет и тоа 3500 година п.н.е. во време кога Египетското Кралство е поделено на 42 административно одвоени провинции, на чие чело фараонот

[27] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: „2 Август С“ АСТОР, 1997, стр. 191.

имал поставено лице кое било одговорно за безбедност и правда, а нему му помагало и лице кое имало задача за собирање даноци.[28]

Сепак, зачетоците на полицијата во оној облик кој е познат денес, односно нејзиното настанување како „politia“, односно „градска служба“ се во појавата на првите градови-држави во Грција и Рим, кога и настанала организација на власта. Државата веќе е регулатор на односите меѓу луѓето и нејзина приоритетна цел е одржување на јавниот ред и мир.

Во градовите-држави во античка Грција, полициските должности ги вршеле „*астиномои*“ („*astynomoi*“), еден вид градски магистрати, односно лица со висока државна служба кои биле распоредени на различни позиции.[29] Некои податоци говорат дека десет од овие службеници биле задолжени за чување и чистење на градот и пристаништето, а десет службеници одржувале ред во пазарите.[30] Во античка Грција постоеле и „*метрономои*“ („*metronomoi*“) службеници кои биле задолжени за надгледување на стандардите за мерење, од кои пет биле распоредени во градот Атина, а пет на пристаништето Пиреа.[31] Дел од овие службеници вршеле и должности поврзани со кривичното право, односно соработувале со судовите, затворите, а биле задолжени и за надворешната безбедност на градовите-држави. При вршењето на кривично-правните обврски, на магистратите им помагале и робови кои биле заробени по завршувањето на војната, а кои биле лесно вооружени. Робовите биле задолжени и за одржување на јавниот ред и мир по улиците и при јавни собири.

Една од најраните форми на полициска организација се појавува во Рим, кога на власт е императорот Аугустус. Тој во VII век п.н.е. го поделил Рим на четиринаесет региони кои се содржеле од 265 населби (vici).[32] Секоја населба била одвоена административна единица нагледувана од „vicomagistri“ – службени лица кои имале противпожарна функција, но и други административни и религиозни должности. Заради поголема ефикасност, Аугустус во VI век п.н.е. извршил реорганизација во регионите, по што формирал трупи „vigilis“ (пожарникари и еден вид набљудувачи) групирани во седум одреди или кохорти кои се состоеле од околу 1000 поранешни робови.[33] Трупите патролирале секоја вечер и нивна должност била превентивно да делуваат во врска со пожари, но и да уапсат луѓе кои се движат по улиците во тоа време и изгледаат сомнително. Уапсените лица, трупите ги носеле кај командирот „урбан префект“ („urban prefect“).[34] За справување со насилството на улиците на Рим кој тогаш броел околу милион жители, Аугустус креирал три кохорти полиција, кои биле дел од војската на државата и биле под контрола на „urban prefect“. Во Рим се појавиле и првите професионални едници за истраги кои се нарекувале „фруменатари“, а чија задача била надгледување на респределбата на жито на сиромашното население, следење на

[28] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 15 Jan. 2022.
[29] “Astynomoi” Oxford Reference. Oxforf University Press, 2022. Web. 15 Jan. 2022.
[30] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 15 Jan. 2022.
[31] Ibid.
[32] Ibid.
[33] Ibid.
[34] Ibid.

доставата на лична пошта помеѓу владините „доушници“, односно откривање на криминалот и негово санкционирање.[35]

По падот на Римското Царство во V век, доаѓа до значајно заостанување на развојот на полицијата, а јавниот ред го одржувала војската која била групирана во мали групи.

Во Англија во 1066 година[36] започнува да се развива системот на колективна одговорност во кој сите возрасни се обврзани на добро однесување и здружување за заштита на нивната заедница. За таа цел, биле формирани групи од десет соседи (tithnigs) на чие чело стоел еден старешина (tithingman), кои биле групирани во групи од сто (hundred) на чие чело исто така имало старешина (hundredman), кој имал улога и на судија. Секоја група од сто соседи била групирана во „shire“ на чие чело имало shire-reeve. Оваа полициска функција еволуирала и до ден-денес е застапена во Англија и во Соединетите Американски Држави, а означува полициски началник со судска власт.[37] Обврската за откривање и спроведување на сторителите на казнени дела била на сите членови на заедницата и не постоел орган кој води истраги за извршени казниви дела, а товарот за откривање на сторителот бил на жртвата. Овие правила за општествена одговорност се кодифицирани со Статутот од Винчестер (The Statute of Winchester) во 1285 година.[38] Во овој период, па сè до раниот XVI век во сила се овие кодифицирани правила, со тоа што се појавува канцеларија на констабил (анг. office of constable), еден вид јавна служба каде работат граѓани со повисоки овластувања задолжени за надгледување на локалната заедница, ноќна стража, како и безбедност на патувањата на судиите. Надзорниците за службата не добивале надомест, а биле потчинети на шерифот или градоначалникот. Зборот „констабил“ (анг. constable) потекнува од стар француски збор „conestable“ кој првично означувал лице кое е носител на јавна функција, а потоа еволуирал во значење што подразбира лице кое остварува повисока форма на надлежност (фр. connétable).[39] Cambridge Dictonary овој термин го дефинира како „полициски службеник од најнизок ранг“ (во Обединетото Кралство) и „службеник во село или град кој има некои од обврските на полициски службеник (во САД)“[40]. Collins Dictionary истиот термин во САД го дефинира со значење „службеник кој помага во одржување на мирот во градот, со ранг понизок од шериф“.[41]

Во Франција во периодот помеѓу 1536 и 1544 година кралот Франсис I предвидел помошници на старешините во армијата (т.н. маршали) чија задача била регрутирање на војници, но и проверка на воените грабежи.[42] Службениците функционирале надвор од градските средини и биле наречени „prévôts“ од латинскиот збор „preapositus“ што значи „помошник на воениот старешина“.

[35] Champion J.Dean, Rush E. George. Rad policije u zaednici. Sarajevo:Office of public affairs Embassy of USA, наведено според Spahić, Taib. *Razvoj nacionalnih policija u Evropi*. Sarajevo: CPU Printing company, 2012.

[36] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2021. Web. 15 Jan. 2021.

[37] Ibid.

[38] Ibid.

[39] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2021. Web. 15 Jan. 2021.

[40] “Constable” Cambridge Dictionary Online. Cambridge University press, 2021. Web. 15 Jan. 2021.

[41] “Constable” Collins Online Dictionary. Collins, 2021. Web. 15 Jan. 2021.

[42] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2021. Web. 15 Jan. 2021.

Во периодот кој следи, односно од XVI до XIX век безбедноста била „привилегија“ која можеле да си ја дозволат поимотните граѓани, кои најмувале приватни лица за ги чуваат нивниот имот и луѓето на него. Оние граѓани пак, кои не можеле да ангажираат луѓе за да го чуваат нивниот имот и биле предмет на кражба, ангажирале луѓе кои ќе ги пронајдат крадците и ќе ги вратат украдените предмети и за тоа добивале соодветен надоместок. Во овој период веќе започнува системот на платена „полициска“ работа, за разлика од претходно кога граѓаните во јавната служба тоа го вршеле без надоместок. Овој вид на платена работа е поддржан од државата, која предвидува екстремно високи казни за сторителите на кривични дела. Бидејќи овој систем доста долго време се задржал во Англија, веќе се појавиле голем број злоупотреби поради што се појавила потреба од реформа на истиот.

Но, развојот на големите градови ја наметнал потребата од служба која ќе биде задолжена за јавниот ред и мир во градовите. Во раниот XVII век во Франција се појавил и зборот „полиција“ што тогаш Николас де ла Map (Nicolas de la Mare) во делото „Трактат за полицијата“ („A Treatise on the Police“) во 1722 год. го дефинирал како државна служба, како служба на територијата на цела држава или во институција во државата.[43] Полицијата означувала и јавен ред во градот. Веќе во 1765 год., Денис Дидерот (Denis Diderot) и Жан ле Рон Даламбер (Jean Le Rond d'Alembert's) во култната „Енциклопедија“ ја дефинирале полицијата како „умешност која овозможува удобен и смирен живот“ на сите жители на Земјата, посебно на жителите во градските средини.[44] И во Англија во овој период се користи зборот полиција, но и таму генерално означува државна служба, на која одржувањето на безбедноста е само сегмент од нејзиното работење. Филозофот Монтескје (Montesquieu) во неговото дело „Духот на законите“ (1748) за првпат во тоа време предвидел дистинкција помеѓу тешки (серизони) кривични дела и полесни секојдневни кривични дела.[45] Разликата помеѓу нив тој ја правел врз основа на тоа кој е надлежен за нивно санкционирање. При извршено тешко кривично дело надлежни за постапување биле градските собранија, а при полесните кривични дела тоа биле полициските службеници, односно полициските судови, при што имало многу помалку формалности, а кривичните дела биле многу побрзо решавани.

Луис XIV е кралот кој со уредба ја предвидел должноста полковник во полицијата, а за прв полковник (lieutenant of police) бил назначен Никола де ла Рени (Nicolas de La Reynie) кој оваа должност ја извршувал од 1667 до 1697 година.[46] Оваа функција се појавила како резултат на желбата на кралот да ги спои во една функција регулаторната, судската и извршната власт. Овој службеник исто така бил информатор на кралот за сите настани кои се поврзани со безбедноста. На полковникот му помагале 48 комесари кои имале судска власт и кои биле на чело на повеќе од 1 000 трупи (овој број пред револуцијата се зголемил на 3 000) и околу 20 инспектори. Трупите (од кои дел биле на коњи) патролирале низ градот Париз денонoќно. Веќе во 1788 година, Париз кој има околу 600 000 жители има еден полициски службеник на 193 жители.[47] И покрај

[43] "Police" Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 01 Nov. 2020.
[44] Ibid.
[45] Ibid.
[46] Ibid.
[47] Ibid.

тоа што инспекторите хиерархиски биле поставени под комесарите, сепак се утврдило дека се поефикасни за одржување на јавната безбедност, па така позната е изреката на полковникот Жан Чарлс Пјер Леноар (Jean-Charles-Pierre Lenoir), кој во неговите мемоари запишал дека тројца инспектори задолжени за одржување на јавната безбедност имаат повеќе апсења од сите полицајци заедно. Тој исто така запишал дека ефикасноста на инспекторите потекнува од соработката со информатори во градот, кои им давале информации за лицата кои им биле предмет на интерес, по што следело апсење.[48]

Вака развиениот полициски систем бил воспоставен и во Австрија и Германија, но најразвиен бил во Кралството Прусија, каде полицијата била позната под називот Policeywissenschaft.[49]

По револуцијата, воените трупи познати под името „Maréchaussée“ се укинати сè до 1791 година кога се реформирани во „Gendarmerie Nationale“ (Национална жандармерија). Големи реформи во полициското работење во овој период се направени со формирањето на Министерство за полиција (1796) на чие чело како министер е поставен Жозеф Фуше (Joseph Fouché), кој извршил промени во полициската организација кои биле предвидени во тогашната легислатива.[50] Овој министер предвидел поставување на полициски комесар на чело на секој град кој има над 5 000 жители, а на чело на градовите кои биле со над 100 000 жители стоел генерален полициски комесар кој можел да вработува свој кадар. Париз, како град со најголем број жители имал службеник кој по надлежностите наликувал на претходно воспоставената должност на полковник, но со нов назив „préfecture de police“. По обидот за атентат на Наполеон Бонапарта во 1800 година, Жозеф Фуше (Joseph Fouché) се насочил кон високо полициско работење, односно исклучително добро ја развил употребата на информаторите, па креирал јавно мислење дека граѓаните се под постојан надзор на полицијата. Овој модел на полициска организација извесен период го презела и Русија, но за кратко бил укинат. Во тој период царот Александар I формирал Служба за разузнавање.[51]

Во Англија во овој период постоеле неколку неуспешни обиди за воспоставување на лица кои ефикасно ќе го одржуваат јавниот ред и мир, но првиот сериозен експеримент во оваа област е направен во 1786 кога со полициски акт во Даблин е формирана униформирана, вооружена полиција која се состоела од 40 полициски коњи и 400 констабли (constables), а во 1798 год. е создадена морска полиција (Marine Police) на реката Темза.[52] Ова е првата професионална полиција воспоставена во Англија која била задолжена за намалување на кражбите на тогашното најголемо пристаниште во светот, во која биле ангажирани 80 лица, но имало ангажирано и околу 1 000 лица кои биле достапни на повик, доколку има потреба за нивен ангажман. Лицата превентивната дејност ја извршувале во патроли и за тоа примале надоместок, но не можеле да наплаќаат казни. Формирањето на полицијата во Даблин се покажало како позитивен

[48] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 01 Nov. 2020.
[49] Ibid.
[50] Ibid.
[51] Ibid.
[52] Ibid.

чекор, бидејќи криминалот значително се намалил. Следи период на реформи, по што во 1812 година Сер Роберт Пил е назначен за генерален секретар на Ирска, што подоцна се покажува како главен исчекор кон формирањето на модерната полициска организација. Сер Роберт Пил со Законот за метрополитска полиција (Metropolitan Police Act) во 1829 година предвидува нова полиција која е организирана со војничка хиерархија, а се состои од униформирани, невооружени полициски службеници кои имаат органичени овластувања и имаат превентивна функција.[53] Предвидено било овие полициски службеници постојано да патролираат, а за тоа да добиваат редовен надоместок и да бидат униформирани како би биле лесно препознатливи доколку некој од граѓаните има потреба од помош. Првата униформа на овие полициски службеници се состоела од кратко палто во сина боја со крената кожна јака (за да го заштити службеникот од давење), сини панталони и висока рамна шапка.[54] Овие полициски службеници не носеле оружје, туку само стап, лисици за врзување раце и штракало (подоцна свирче) за да повикуваат на помош или засилување.[55] И покрај тоа што униформата се менувала, (шапката претрпела измени и била заменета со шлем во овална форма во кој имало соодветна заштита од удар, стапот бил заменет со пендрек, а штракалото со свирче), сепак униформата го задржала генерално истиот граѓански изглед, кој значително се разликува од воената униформа. Овие службеници во негова чест се нарекувале „боби“. Бидејќи полициските службеници не биле веднаш прифатени од населението, Сер Роберт Пил ги создал деветте принципи чија цел била преку нивно почитување од страна на полицијата, нејзино приближување кон јавноста. Тоа се следните принципи кои се актуелни до денес поради примената во концептот „полициско работење во заедницата“ и гласат:

1. Основна задача на полицијата е да го спречува криминалот и немирите како алтернатива на репресијата на криминалот и немирите од воените сили и сериозноста на законските санкции;
2. Кредибилитетот на полицијата да ги спроведува нејзините должности е условен од јавното одобрување на полициското постоење, полициските дејствија, однесување и способност на полицијата да обезбеди и зачува почит од јавноста;
3. Полицијата мора да обезбеди соработка со јавноста во доброволното спроведување на законот, за да може да ја обезбеди и задржи почитта во јавноста;
4. Согласноста за соработка на јавноста со полицијата пропорционално ја смалува неопходноста за употреба на физичка сила и принуда во постигнувањето на полициските цели;
5. Полицијата ја задржува наклонетоста на јавноста не преку задоволување на јавното мислење, туку со постојано демонстрирање апсолутно

[53] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 01 Nov. 2020.

[54] Nix E, 2014 “Why are British police officers called „Bobbies“? History https://www.history.com/news/why-are-british-police-officers-called-bobbies и Critchley, TA 1967, A History of Police in England and Wales 900-1966, Constable, London наведено според Рајковчевски, Раде, Никола , Дујовски. *Вовед во полициски науки*. Скопје: Факултет за безбедност, 2020.

[55] „Bobby“ Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britanica, 2021.Web. 15 Jan. 2021.

непристрасна услуга кон законот, целосна независност од политиката и без оглед на правдата или неправдата на суштината на одделни закони; со подготвена индивидуална услуга и пријателство на сите членови на општеството без оглед на нивната раса или социјална положба, учтивост и пријателски добар хумор и индивидуална жртва во заштита и зачувување на животот.

6. Полицијата би требало да употребува физичка сила само до степен неопходен да обезбеди спроведување на законот или воспоставување на ред и мир и само кога убедувањето, советот или предупредувањата не биле доволни за да се постигнат полициските цели, а полицијата треба да користи минимален степен на физичка присила во било која околност за постигнување на полициските цели.
7. Полицијата би требало да ги одржува релациите со јавноста што даваат реалност на историската традиција дека полицијата е јавност и јавноста е полиција; полицајците се единствените припадници на јавноста кои се платени за постојано внимавање на должностите кои ги има секој граѓанин за добросостојба на заедницата.
8. Полицијата би требало да ги насочува нејзините активности кон нејзините функции и не треба да узурпира моќ која е во надлежност на правосудните органи заради одмазда кон поединци од државата или авторитативно прогласување на вина или казнување на виновникот;
9. Доказ за полициската ефикасност е отсуството на криминал и нереди, а не видливи докази за полициската акција при справувањето со нив.[56]

Заради значењето и влијанието кое го имаат на односите на полицијата со јавноста, овие принципи ќе бидат детално елаборирани подолу во текстот.

Овој модел на полициска организација се покажал како исклучително ефикасен за одржување на јавниот ред и мир, односно за превенција од немири, поради што веќе до средината на XIX век бил преземен од речиси сите американски држави. Акцентот бил ставен на превенцијата и во овој период истражители не постоеле, но бидејќи кривични дела продолжиле да се извршуваат, во 1842 година во Англија се појавил првиот детективски оддел, кој во 1878 год прераснал во Оддел за криминалистички истраги (Criminal Investigations Department).[57] Детективската дејност најчесто ја вршеле луѓето кои претходно биле ангажирани за пронаоѓање на предметите од населението, но бидејќи истите биле во голема мерка корумпирани, единиците за детективски истраги не доживеале развиток, сè до XX век.

Начинот на кој полицијата организациски се развивала и надградувала може да се види низ развојот на полициската терминологија. Полициски службеник како поим во англискиот јазик постои од 1794 год., а поимот полициска станица датира од 1817 год. Полициски час како поим се појавил во 1865 година во Австрија означувајќи

[56]"Peels Principles of Law Enforcement" Web.18 Nov.2020.
< https://www.durham.police.uk/About-Us/Documents/Peels_Principles_Of_LawEnforcement.pdf >
[57] "Police" Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 01 Nov. 2020.

„состојба регулирана со националната полиција“.[58] Во Франција концептот на лондонската полиција започнува да функционира во 1854 година, а во Русија во 1718 година е предвидена нова функција т.н. „General Politzmeister“, односно Главен полициски началник кој во тоа време бил началник на полицијата во Санкт Петерсбург. Тоа се смета за моментот кога се создадени полициските сили, а првиот началник бил странец од Португалија или Холандија.[59]

Во 1865 год. била формирана тајната служба на Соединетите Американски Држави, а во 1908 год. Бирото за истраги кое подоцна прераснало во Федерално биро за истраги (Federal Bureau of Investigation).[60] Ова биро имало различна функција од онаа која денес ја има, односно истражувало полесни кривични дела извршени од владини службеници или кривични дела поврзани со државно земјиште. Реформските процеси поврзани со образованието и обуката на полициските службеници во САД започнуваат како резултат на заложбите на Аугуст Волмер (August Vollmer) кој во 1905 год. ја започнал својата кариера во полиција, во полициски оддел во Беркли, Калифорнија. Волмер започнал со примена на концепти од менаџмент, социологија, социјална работа, психологија и технологија врз полициското работење и бил прв полициски старешина во САД кој се залагал за високо образование на полициските службеници, што резултирало со создавање на студиска насока за полициско образование на Универзитетот во Калифорнија.[61] Тој и неговите соработници се залагале и за посебна служба во рамките на полицијата која ќе се справува со криминалот поврзан со малолетници и семејства и ќе има поголема социјална улога. Џон Едгар Хувер (John Edgar Hoover) исто така направил битни реформи во Бирото за истраги, со основна цел да се промени јавното мислење за детективите. Тој вовел образовни критериуми за новите агенти и курс за обука на агентите во современи полициски методи, а во 1935 год. формирал Полициско училиште за обука (Police Training School подоцна FBI National Academy), каде се вршела обука на локални полициски раководители.[62]

По Втората светска војна американската полиција веќе била целосно моторизирана со поврзана радиоврска што придонело за брз одговор при кривично-правен настан. Моторизирањето на полицијата во САД овозможувало брз одговор при повик, но од друга страна, бидејќи полицајците не биле на улица, ги оддалечило од реалните проблеми со кои граѓаните се соочуваат, бидејќи постапувале исклучиво репресивно. Од друга страна, пак, во Англија пешачките патроли продолжиле успешно да функционираат и се задржале и во текот на речиси цел XX век.

Од претходно наведеното може да се заклучи дека развојот на полицијата како модерна и професионална служба бил неминовен и условен од неколку причини:

1. Порастот на градовите и концентрацијата на населението на мал простор;
2. Развојот на правото го достигнал степенот што условил поделба на државната власт на законодавна, извршна и судска власт;

[58] “Police” Online Etymology Dictionary. Online Etymology Dictionary, 2021. Web. 14 Jan. 2021.

[59] Timofeychev, Alexey. “May the ‘Force’ be with you: How Russia’s police changed over time” Russia Beyond. 09 June 2018. 15 paragraphs. 14 January 2022 < https://www.rbth.com/history/328497-russian-police-in-photos >

[60] “Police” Encyclopedia Britannica Online. Encyclopedia Britannica, 2022. Web. 01 Nov. 2020.

[61] Ibid.

[62] Ibid.

3. Внатрешните немири во овој период од општествениот развој не било умесно да се решаваат со употреба на војска, која секогаш зад себе оставала катастрофални последици;
4. Настанувањето на граѓанско-демократските револуции и појавувањето на новата политичка улога – улогата на граѓанинот. Тоа значи дека настанала квалитативна промена во статусот на граѓанинот, кој од објект, станал субјект на власт. Тоа за полицијата претставува нов момент бидејќи применувајќи сила кон граѓаните, таа морала истовремено да ги респектира како извор на политичка власт.[63]

Според Лундман, развојот на формалното полициско работење е резултат на процес кој вклучува три развојни фази. Првата фаза вклучува неформално полициско работење каде што сите членови на едно општество подеднакво ја делат одговорноста за обезбедување заштита и одржување на редот. Втората фаза, преодното полициско работење се јавува кога полициските функции неформално се доделени на одредени членови на општеството и претставува транзиција кон третата фаза – формалното полициско работење, каде што специфични членови на заедницата преземаат формална одговорност за заштита и социјална контрола.[64] Сепак, не може да се направи јасен пресек за почетоците на формалното и неформалното полициско работење од причина што истото функционирало на различен начин во различни временски периоди од развојот на различните држави, чиј развој бил условен од општествените околности кои одиграле битна улога во сите сегменти на цивилизациски напредок. Она што е неспорно е дека со почетокот на примена на полициска терминологија и со дефинирањето на поимот „полиција“ како тело задолжено за спроведување на законите и одржување на редот кон крајот на XV и во текот на XVI век, започнува најновата ера во полициското работење во која се развива професионализмот во полициското работење.

3. КОНЦЕПТОТ „ПОЛИЦИСКО РАБОТЕЊЕ ВО ЗАЕДНИЦАТА“ („COMMUNITY POLICING“)

„Полициско работење во заедницата“ („Полиција во заедницата“) е препознатлив коцепт на проблемски ориентирано полициско работење што се базира на соработка помеѓу полицијата и граѓаните, кој става акцент на превентивно и проактивно дејствување на полицијата. Иако овој концепт започнал да се развива надвор од европскиот континент, односно во Соединетите Американски Држави, неговата широка примена во речиси сите демократски развиени земји, меѓу кои е и нашата земја, неопходно ја наметнува потребата од анализа, пред сè, заради утврдување на влијанието

[63] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: 2 Август С, АСТОР, 1997, стр. 55–56.

[64] Lundman, RJ 1980, Police and policing :An introduction, Rinehart & Winston, Holt, NY наведено според Рајковчевски, Раде, Никола Дујовски. *Вовед во полициски науки*. Скопје: Факултет за безбедност, Скопје: 2020.

кое едукацијата и обуката го има врз суштинските елементи кои се клучни за негово функционирање.

Периодот од 1930 до 1970 година е период на модернизацијата на полицијата во Соединетите Американски Држави во кој значително се подобрила работата на полицијата од технички аспект, но од друга страна, таа модернизација значително ја одделила полицијата од концептот на превенција преку физичко присуство на улиците. Граѓаните веќе почнуваат да ја перципираат полицијата како „власт со палка“, која честопати при улични немири, насилство на улиците и сл. презентира бруталност. Токму како резултат на таа оддалечност која се јавува помеѓу граѓаните и полицијата, се јавуваат првите размислувања за концептот „Полициско работење во заедницата“ – концепт кој се појавува во 1970 година, но започнува да се имплементира од 1980 год., а најмногу е актуелен околу 1990 година. И покрај тоа што се поминати повеќе декади од неговото појавување, сепак за овој концепт или модел на полициско постапување сè уште не постои една и единствена општоприфатена дефиниција. Гејл Фишерк-Стјуарт (Gayle Fisher-Stewart) успеал да ја објасни суштината на овој модел според кој, полициското работење во заедницата се фокусира на криминалот и општественото нарушување преку испорака на полициски служби во кои ќе бидат вклучени како аспектите на традиционалното спроведување на законот, така и превенцијата, решавањето на проблеми, ангажирање на заедницата и партнерства. Моделот „Полициско работење во заедницата“ ги балансира репресивните повици за сервисирање на безбедносните потреби на граѓаните, со проактивно решавање на проблемите, односно делување на причинителите на криминал и неред. Моделот „Community policing“ бара полицијата и граѓаните да се здружат како партнери во насока на заедничко идентификување и решавање на овие прашања.[65] Адриан Диаз (Adrian Diaz), началник на полицијата во Сиетл, смета дека на организационо ниво моделот промовира стратегии кои ја поддржуваат систематската употреба на партнерства и техники за решавање на проблеми за проактивно детектирање на непосредните услови што се причинители на предизвиците на јавната безбедност, како што се криминал, општествено нарушување и страв од криминал.[66] Според него, концептот се потпира на три главни принципи:

- партнерства со заедницата
- организациона трансформација
- решавање на проблеми.[67]

Станува збор за принципи кои се тесно поврзани, а чие заемно функционирање значи успешна реализација на концептот.

Локалната заедница како суштински битен поим за овој концепт се заснова на врските помеѓу луѓето во рамките на јасно дефинирана територијална целина, која има извесен степен на политичка самоуправа, комунална инфраструктура, социјално-

[65] What Is Community Policing? Office of Community Oriented Policing Services, U.S.Department of Justice. Наведено според Fisher-Stewart, Gayle. *Community Policing Explained: A Guide for Local Goverments.* Washington: U.S Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services, 2007.

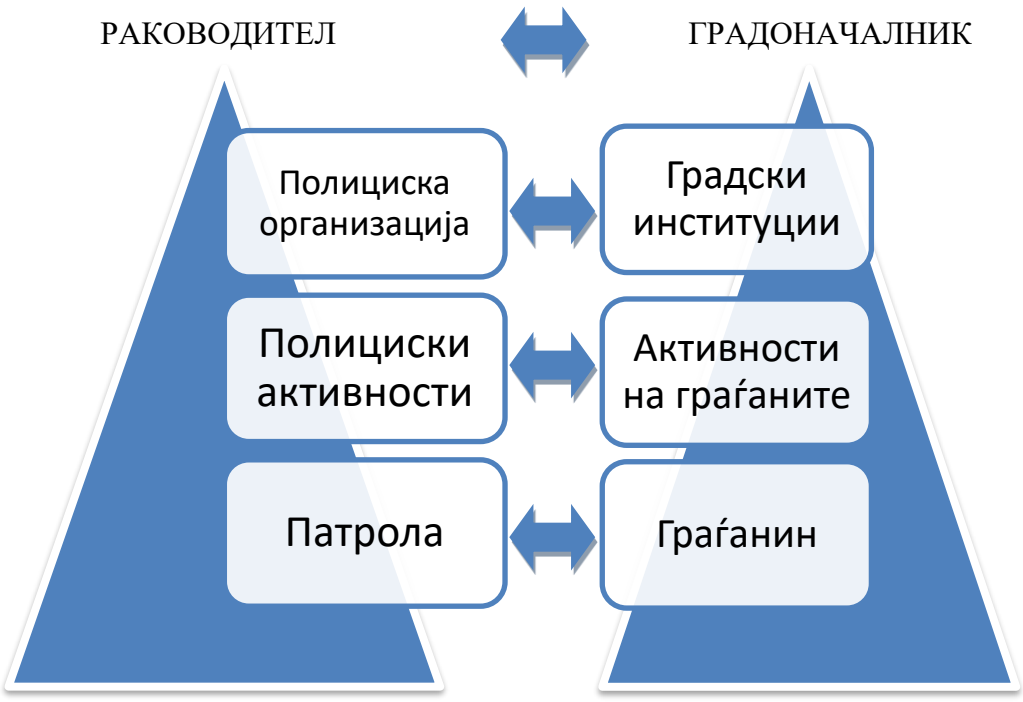
[66] Diaz, Adrian. *Community Policing: A Patrol Officer's Perspective*. Washington: DC: Office of Community Oriented Policing Services. 2019.

[67] Ibid.

економски и културолошки карактеристики и ресурси, во која граѓаните остваруваат најголем дел од нивните индивидуални, семејни, социјални и други потреби.[68] Доколку тие врски во заедницата се слаби, полицијата преку разни методи треба да придонесе тие да се зајакнат и на тој начин да се развие чувството на припадност во заедницата, а тоа дополнително ќе придонесе за нејзино интегрирање во неа и развивање блиски врски помеѓу граѓаните и полицијата, што е еден вид помош на полицијата во воспоставувањето на јавниот ред и мир пред истиот да се наруши.

Партнерствата со заедницата се суштината на концептот „Полициско работење во заедницата“ бидејќи согласно овој концепт, граѓаните и полицијата се партнери во решавањето на безбедносните проблеми во заедницата. Основен предуслов е обостран придонес кон воспоставување на ефикасен однос, кој ќе биде од заемен интерес. Во полициските кругови одамна е јасно дека полицијата не може самостојно да се бори со криминалот, односно најчест начин на дознавање за постоење на кривично дело е пријава од граѓанин, а откривањето на сторителот е речиси невозможно без соработка на граѓаните. Покажувањето на сила и надмоќ кон граѓаните не е олицетворение на професионална полиција во демократско општество и е сосем спротивно од она што граѓаните го очекуваат од полицијата.

Превентивното постапување е многу битно за граѓаните кои бараат полицијата да ги земе предвид нивните барања за решавање на безбедносните проблеми во нивната околина, што е невозможно без соработка на сите нивоа на функционирање. Организационата трансформација преку која најдобро би се спровела соработката е прикажана на следниот шематски приказ:



Шематски приказ бр. 2: Начин на соработка помеѓу полицијата и заедницата на локално ниво

[68] Симоновић, Бранислав. *Рад полиције у заједници*. Бања Лука: МУП Републике Српске, 2006, стр. 72.

Како што може да се забележи од претходниот шематски приказ, станува збор за соработка на неколку нивоа и разни субјекти како што се локална самоуправа, институции, владини и невласини организации итн., почнувајќи од граѓанинот како единка, па сè до раководителот на едната и другата организациона единица на локално ниво. Битно да се напомене е дека овој концепт и покрај тоа што е стратешка определба на полицијата на ниво на цела држава, се спроведува преку активности на локално ниво, што се определени како потребни како резултат на воспоставените контакти. Всушност, самата заедница укажува на тоа со какви безбедносни проблеми се соочува, а на кои полицијата треба да даде соодветена активност согласно нејзините законски овластувања. Активностите преку кои овие проблеми ќе се решат се во договор помеѓу двете страни, односно не се конкретно определени, како би можело да се одбере онаа активност која ќе даде најдобар резултат. На тој начин, полицијата ги решава проблемите со кои граѓаните секојдневно се соочуваат, а граѓаните пак имаат мотивација да помогнат за расветлување на криминалот кога ќе се случи.

За ефикасност на целиот процес на размена на информации, односно ефикасно партнерство помеѓу полицијата и локалната заедница, потребно е почитување на следните начела:

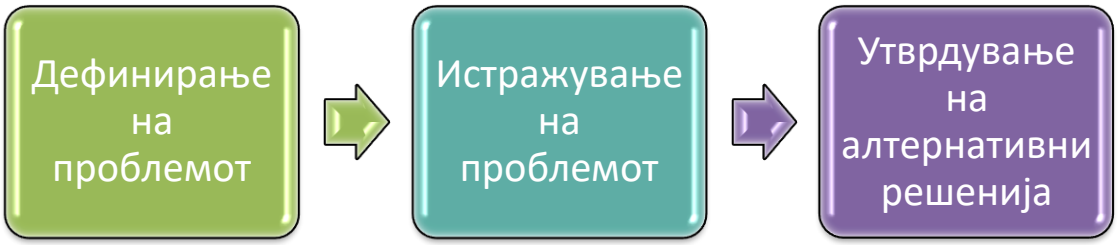
- *начело на рамноправност и еднаквост* што се однесува на односот помеѓу партнерите и подразбира заемно почитување, слобода на одлучување, креативност, еднаквост во заедничката работа и вреднување на придонесот;
- *начело на одговорност* што подразбира заемна одговорност на полицијата и локалната заедница за соработката, планираните и преземените активности и обезбедување меѓусебна помош и поддршка во остварувањето на безбедноста;
- *начело на доверба* што подразбира дека полицијата мора да покаже ефикасност во врска со ветувањата кои се дадени и очекувањата кои ги имаат јавното мислење и партнерите;
- *начело на решавање на проблемите* што е упорен и доследен пристап во процесот на дејствување на полицијата и заедниците на безбедносните појави.[69]

Според Желько Никач, работењето врз основа на концептот „Полициско работење во заедницата“ поминува низ три основни фази:

1) Дефинирање на проблемот
2) Негово истражување
3) Утврдување на алтернативни решенија.[70]

[69] Лазић, Иван. *Дефинисање концепта рада полиције у локалној заједници*. УДК 351.74:352 DOI: https://doi.org/10.22182/ajp.7232017.3 стр. 51

[70] Никач, Желько. *Полиција у заједници*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија, 2007, стр. 52.



Шематски приказ бр. 3: Фази на концептот „Полициско работење во заедницата“ според Жељко Никач

Според Мастрофски (Mastrofski), Ворден (Worden) и Snipes (Снипес), во пракса постојат најмалку три пристапи на работа кои според концептот „Полициско работење во заедницата“ кои ги користат различни полициски управи.[71] Првиот пристап согласно теоријата на „скршен прозорец“,[72] акцентот го става на полесни кривични дела и прекршоци. Вториот пристап, познат како стратегија на јакнење на заедницата, е фокусиран на превенција на криминалот, помош на жртвите и јакнење на довербата помеѓу полицијата и припадниците на малцинствата. Третиот пристап, проблемски ориентирана полиција, е насочен кон причините за криминал и на нивна превенција.[73] При примената на „Проблемски ориентирана полиција“ како пристап во полициското работење, податоците за криминал се користат за да се добијат поефикасни полициски стратегии.[74] Станува збор за анализа на кривично-правни настани кои се застапени во полициското работење, а чие анализирање би придонело кон намалување или отстранување на причините за истото.

Приодот кон Проблемски ориентирана полиција (ПОП) започнува од реонскиот полициски службеник, кој најдобро може да ја осознае структурата на подрачјето каде што работи, но и безбедносните проблеми со кои населението на тој реон се соочува. Реонскиот полицискиот службеник потребно е да биде обучен согласно концептот

[71] Mastrofski, S.D, Worden, R. E. i Snipes, J.B. 1995. Law Enforcement in a Time of Community Policing. *Criminology* 33:539-561, наведено според Roberg R., John, Crank, Jack, Kuykendall. *Policija I Drustvo*. Sarajevo: Office of Public Affairs of the United States of America, 2004, стр. 100.

[72] Теорија на Џејмс Вилсон (James Wilson) и Џорџ Келинг (George Kelling) според која доколку некоја куќа има неколку скршени прозорци кои нема да бидат променети, тенденцијата на вандалите е да скршат уште неколку прозорци и доколку нема никој во куќата, да влезат внатре, да се собираат и да палат оган во неа. (Извор „Broken window theory“. Whatis.com. Web. Accessed 01 November 2020. < https://www.techtarget.com/whatis/definition/broken-window-theory>)

[73] Roberg R., John, Crank, Jack, Kuykendall. *Policija I Drustvo*. Sarajevo: Office of Public Affairs of the United States of America, 2004, стр. 100.

[74] Diaz, Adrian. 2019. *Community Policing: A Patrol Officer's Perspective*. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services, стр. 23.

„Полициско работење во заедницата“, особено за начинот на кој ќе ги подобрува односите со интересните групи и ќе ги користи и пренесува добиените информации до определените раководители. Заради тоа, потребно е полициската организација да му предочи на полицискиот службеник дополнителни аналитички податоци, кои се добра насока кон дел од проблемите со кои се соочува локалната заедница која е во негов реон. Неопходно е на тој полициски службеник да му се даде време за да стекне доверба, а реонот на кој ќе се постави не треба да биде преголем како би можел истиот подобро да го проучи.

Еден од најдобрите и најефикасни стратегии за Проблемски ориентирана полиција е CAPA (од анг. SARA – Scan, Analyze, Respond, and Assess – Скенирање, Анализа, Одговор и Процена) методот. Овој метод се користи за воспоставување на ефикасно и дологорочно решение, утврдување на причината, проблемот и основните фактори кои треба да бидат точно идентификувани. Работната група која ќе го применува овој метод за конкретен проблем има за цел да развие оригинални и иновативни одговори и на тој начин, да прати и силна порака до заедницата дека секој проблем може да се реши, со заеднички ангажман на повеќе засегнати страни.[75] CAPA методот е процес во четири чекори кој овозможува темелен пристап кон проблемот.

– *Скенирањето* се состои од идентификување на проблемот, а полицискиот службеник може да добие сознание за проблемот преку повик или во непосреден контакт со граѓаните. Прашањата на кои треба да се даде одговор се следните:

- Што е проблемот?
- На кого влијае?
- Какви последици има?

Одговорот на овие прашања ќе му даде одговор на полицискиот службеник дали проблемот реално постои, како и кој е засегнат, а на тој начин и со кој дел од заедницата може да се креира партнерство со цел решавање на проблемот.

– *Анализата* има централно место во CAPA методот. Во оваа фаза се собираат информации од најразлични извори за конкретниот проблем и најчесто се бара одговор на следните прашања:

- идентификување и разбирање на настаните и условите што му претходат и го придружуваат проблемот;
- идентификување на релевантни податоци кои треба да бидат собрани;
- истражување на она што е познато во врска со проблемот;
- утврдување на предностите и ограничувањата на одговорот;
- стеснување на обемот на проблемот;
- идентификување на разни ресурси кои би помогнале за подлабоко разбирање на проблемот;
- Развивање на работна хипотеза зошто проблемот се случува.[76]

[75] Малиш Саздовска, Марина. *Прирачник за безбедносен менаџмент*. Скопје: Факултет за безбедност, 2021, стр. 61.

[76] Малиш Саздовска, Марина. *Прирачник за безбедносен менаџмент*. Скопје: Факултет за безбедност, 2021, стр. 62.

– *Одговорот* е следен чекор по скенирањето и анализата, во кој треба со конкретни мерки да се одговори на безбедносниот проблем во заедницата. За тоа може да помогне следното:

- пребарување што други субјекти (заедници, општини, држави) презеле во врска со истиот или сличен таков проблем;
- утврдување алтернативни решенија;
- конкретизирање на планот за одговор со адресирање на задачите на конкретните субјекти;
- спроведување на конкретните активности.

– *Оценување* е последниот чекор од предвидените четири, во кој се мери ефектот кој одговорот на проблемот го има, односно дали е постигната претходно поставената цел и доколку не, дали се потребни измени. За да се добие целосен одговор, потребно е да се даде одговор на следните прашања:

- Дали проблемот сè уште постои и доколку постои, дали влијанието е намалено?
- Дали проблемот или решението создале несакани последици?
- Дали изработениот проект (одговор) може да се примени за решавање на некој друг проблем?[77]

Шематски приказ бр. 4: Чекорите на SARA моделот за справување со безбедносен проблем

Битно да се напомене е дека за успешно функционирање на *SARA* моделот е неопходен отворен тип на полициска организација, која на полициските службеници ќе им овозможи изложување на своето мислење и идеи и на тој начин, ќе ги мотивира за поголем придонес кон побезбеден живот на граѓаните и токму заради тоа, во концептот „Community policing“, од полициските раководители се бара да покажуваат: а) посебен афинитет и способност за раководење, б) способност за комуницирање, в) склоност кон

[77] Diaz, Adrian. *Community Policing: A Patrol Officer's Perspective.* Washington: DC: Office of Community Oriented Policing Services, 2019, стр. 28.

слушање, г) склоност кон иновации и консултации, д) менторство, мотивација, поттик, тимско работење и решавање на проблеми.[78]

Партнерството со заедницата произлегува од следењето на безбедносните потреби на граѓаните, кои освен стандардните девијантни однесувања по кои полицијата постапува, некогаш опфаќаат и неполициски задачи кои може да бидат протолкувани како криминогени фактори, а за кои полицијата може да биде информирана единствено на овој начин. Станува збор за модел на организација и дејствување на полицијата во кој ќе се негува практичен пристап кон проблемите во општествената заедница, ќе се развива соработка помеѓу полицијата и општествените институции, невладиниот сектор и граѓаните во решавањето на воочените проблеми. Смислата на овој концепт е решавање на проблемите, а не само на прекршоците и казнивите дела.[79]

Решавањето на проблемите се одвива низ неколку фази, кои ги поврзува довербата во полицијата без која иако секоја од фазите може да се реализира, сепак истата нема да биде ефективна и целисходна.

Шематски приказ бр. 5: Фази на решавање на безбедносните проблеми на граѓаните согласно концептот „Полициско работење во заедницата“

Довербата е основен предуслов за да постои размената на информации помеѓу полицијата и заедницата, односно помеѓу полицијата и граѓаните кои се жители на заедницата. Доколку довербата отсуствува, граѓаните остваруваат контакт со полицијата репресивно, односно откако кривично-правниот настан ќе се случи, што не влијае

[78] Мојаноски, Цане. Никола, Дујовски. Марјан, Ѓуровски. *Полицијата и јавноста*. Скопје: Факултет за безбедност, 2018 стр. 137.

[79] Мојаноски, Цане. Никола, Дујовски. Марјан, Ѓуровски. *Полицијата и јавноста*. Скопје: Факултет за безбедност, 2018, стр. 138.

позитивно на угледот на полицијата кој според многу истражувања за очекувањата кои граѓаните ги имаат за полицијата, зависи од нејзиното превентивно дејствување. Преку размената на информации, полициският службеник може да ги идентификува безбедносните проблеми со кои се соочува заедницата и на тој начин, да придонесе кон нивно решавање. Процесот на решавање на безбедносните проблеми во една заедница е постојан циклус на размена на информации кој може да опфати:

1. **Елиминирање на проблемот во целост.** Овој вид на решение обично е ограничен на проблемите со нарушувањата на јавниот ред и мир. Примерите вклучуваат решавање на гужвите во сообраќајот со воведување на еднонасочен сообраќај, со поставување на средства за смирување на сообраќајот (лежечки полицајци) и уништување или рехабилитација на напуштени згради кои се погодна средина за криминал;
2. **Намалување на влијанието кое проблемот може да го има во заедницата.** На пример, активностите поврзани со превенцијата и намалување на последиците од користењето и трговијата со дрога во реонот, може сериозно да влијае на намалување на кражбите, формирањето на банди или групи склони кон криминал итн. Засилената превенција може да вклучува и воведување на наставни содржини во училиштата, поврзани со штетноста од користење дрога кај младите луѓе;
3. **Намалување на последиците од кривичните дела или потенцијалните прекршоци.** На пример, полицијата може да ги подучува вработените во продавниците, банките, ресторaните или други економски оператори како да постапуваат за време на грабеж со цел да се избегнат повредите или смртта и може да ги советува жените во заедницата за начините како да ги минимизираат шансите да бидат убиени или сериозно повредени доколку бидат нападнати;
4. **Подобрување на начинот на справување со проблемите.** Полицијата секогаш треба да се грижи за хуманиот пристап и однос кон луѓето (особено треба да се внимава во односот со жртвите на криминал, со раздразливоста на пијаните возачи, со младите луѓе кои за првпат го прекршиле законот итн.);
5. **Промени во опкружувањето со цел да се намалат можностите за урбан криминал.** Ова може да опфати подобро осветлување на некои „темни“ места, отстранување на обраснатите тревни површини и дрвја кои само го попречуваат движењето, затворање на влезовите на напуштени куќи или станбени згради итн.[80]

Според Жељко Никач, со дејствувањето на полицијата во локалната заедница се остваруваат активности, промени и вредности кои може да се поделат на: резултати, цели и последици.

Резултатите според овој научник се активности и показатели, временски определени и мерливи, со кои се опишуваат работата на полицијата, безбедносните појави, односи, статистички показатели на безбедносната состојба, регистриран и

[80] *Understanding Community Policing A Framework for action.* Washington: Bureau of Justice Assistance Response Center, 1994. 03 February 2022. <https://www.ojp.gov/pdffiles/commp.pdf>

расветлен криминалитет и генерално се манифестираат во тактичката димензија на полицијата во заедницата.

Основни резултати на работата на полицијата во заедницата се:

- Зголемување на ефикасноста во сузбивањето на криминалитетот;
- Развој на превенцијата насочена кон проблемите кои предизвикуваат криминалитет;
- Намалување на ризикот да се стане жртва;
- Зголемување на довербата во работата на полицијата;
- Поголемо навлегување во темната бројка на криминалитетот;
- Намалување на насилството кон загрозените категории население;
- Поголема грижа за здрав општествен развој на децата и младината;
- Намалување на стравот од криминал кај граѓаните;
- Развој на позитивни односи на полицијата со јавноста;
- Поголема вклученост и задоволство на припадниците на малцинските заедници од работата на полицијата;
- Побезбедни локални заедници.[81]

Целите претставуваат квалитативни промени во работата на полицијата и животот на заедницата кои ќе ги донесе новиот начин на дејствување на полицијата и најчесто се манифестираат преку стратешката и организационата димензија на полицијата во заедницата.

Според Никач, најважни цели на полицијата во заедницата се:

- Унапредена полициска служба која дава квалитетни услуги на граѓаните;
- Достапен и рамноправен пристап до правдата за сите;
- Подобрен однос помеѓу заедницата и полицијата;
- Здрави стратешки партнерства;
- Одржливи решенија на безбедносните проблеми на заедницата;[82]

Последици – тоа се вредностите на полицијата во заедницата во вид на нови вредносни ставови на граѓаните и полициските службеници и означуваат промена на нивната безбедносна култура, свеста за личната и колективната одговорност за состојбата со сигурноста и безбедноста во заедницата.

Одржувањето на т.н. повратна врска помеѓу граѓаните и полицијата, преку размената на информации, треба да резултира со решавање на безбедносните проблеми на граѓаните што бара различна организациона поставеност на полицискиот службеник во полициската хиерархија. Заради ефективност и ефикасност на овој модел на полициско постапување, потребни се поголеми надлежности на реонскиот полициски службеник – позорникар кој треба да има поголема одлучувачка моќ на локално ниво, вклучително и во локалните органи. Овој модел во својата основа бара информациите

[81] Никач, Жељко. *Полиција у заједници*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија, 2007, стр. 54.

[82] Ibid.

да се движат во насока од долу, па нагоре, за разлика од моделот на традиционално полициско постапување каде информациите доаѓаат одгоре, па се доставуваат надолу, што значи дека полицискиот службеник освен што ги пренесува информациите до кои доаѓа на терен, на непосредните старешини истиот дава и идеи и предлози како идентификуваните проблеми да се решат со што доаѓа до израз неговата креативност и професионалност. Всушност, овој модел бара активен придонес на полицискиот службеник во решавањето на безбедносните проблеми, а не само негово пасивно присуство. За функционитање на моделот неопходно е внатрешната организација на Министерството да биде подредена на основните компоненти на моделот, а не истите да ги ограничува. Тоа значи дека полицискиот службеник треба да има на располагање податоци за подрачјето на кое работи, но и да му се даде разумен временски период за да го запознае подрачјето на кое работи, а потоа и разумен временски период за да го примени стекнатото знаење.

4. ПОЛИЦИСКА ОРГАНИЗАЦИЈА

Како што и претходно споменавме, поимот полиција значи и полициска организација, односно еден целокупен систем на односи меѓу луѓето кои заеднички работат на спроведување на безбедносни активности. Овој систем од неговите зачетоци до денес постојано еволуира, заради тоа што постојано се бара начин на кој полицијата би можела подобро да ги „сервисира“ безбедносните потреби на граѓаните. Но, различните општествени околности низ историјата директно се одразувале на полицијата како орган кој треба да ги заштити вредностите на системот, какви и да се. Така, во периодот на тоталитарното општество, политичката власт е поставена на највисокиот пиедестал на вредности, а полицијата секогаш е насочена кон нејзина заштита. Станува збор за нагласена хиерархиска поставеност и неограничени овластувања на политичкиот, односно државниот врв, а највисокиот раководител во полицијата ја има најмоќната јавна функција. Полицијата во овој систем генерално се покажала како „исполнителна“ во поглед на почитувањето на прописите, но неетичка од причина што најчесто се раководела од максимата „целта ги оправдува средствата“ и пред сè, го ставала државниот интерес. За тој период е карактеристичен, т.н. затворен модел на полициска организација кој ги има следните карактеристики:

1. Се тргнува од поставката дека извршувањето на полициски задачи се одвива во стабилни услови.
2. Настанатите конфликти во организацијата се решаваат со „директива од горе“. Карактеристично е дека оваа синтагма е одомаќинета во полициската организација и своја употребна вредност наоѓа и во други случаи, како на пример, кога ќе се постави прашање или кога ќе се создаде ситуација во која надлежниот полициски службеник не сака или не знае да одговори, па проблемот ќе го проследи нагоре.
3. Описот и пописот на работните задачи претставува документ кој има повеќе формално-декларативна отколку практична вредност. Полициските службеници откако ќе стапат на должност, многу брзо ќе се соочат со поткултурата што владее на теренот, а според која не е добро тие да се

истакнуваат и да внесуваат инвентивност во својата работа. Полицискиот службеник многу брзо ќе го осознае опортуниот однос и ќе увиди дека главни вредности во организацијата се послушноста, покорноста и слепото извршување на наредбите. Преземањето активности по сопствена иницијатива претставува акт поради кој најверојатно ќе следи изолација во групата. Уште повеќе, полицискиот службеник кој ќе направи професионална грешка, не може да очекува заштита од неговата средина.

4. Во полициската организација меѓусебната интеракција се остварува со нагласена послушност и команда од врвот на пирамидата до крајните извршители. Усните и писмените наредби се основа за управување во организацијата.
5. Полициските организации наликуваат на воените, во кои постои централизирана командна структура со најшироки овластувања што овозможува едноставно комуницирање „кон долу“ во форма на наредби. Не постои иницијативност и креативност во работењето, туку се чека на директивите „од горе“. Односите меѓу раководителите ги карактеризира нагласена крутост и подреденост кон чинот, со покорен однос што содржи многу елементи на поданичко однесување. Чувството дека секој може да биде следен од секого, со нагласена репресивна природа на работа на организацијата е повеќе од очигледно.
6. Лојалноста и послушноста спрема старешините и организацијата можат да бидат значајни кога се бараат проверени и сигурни луѓе за чувствителни позиции, но и тогаш кога претпоставениот напредува во организацијата, па тргнувајќи од лојалноста како значајна особина, ќе ги повлече со себе своите луѓе.
7. Статусот во полициската организација говори и за моќта на одделни полициски службеници. Нивниот престиж е можен како резултат на искажана и потврдена лојалност „спрема врвот“, но не и како резултат на стручните способности. Напредувањата се посакувани како мерило за успех во работата, а достигнувањата надвор од организацијата, како на пример оформувањето на повисоко образование, немаат некоја посебна вредност.[83]

Демократијата е облик на управување во кој државната власт произлегува од народот (луѓето). Зборот демократија води потекло од старогрчките зборови „demos“ што значи народ и „kratos“ што значи власт. Развивањето на демократијата како облик на управување започнува во XVII век, а интензивно се шири по 1945 година во Европа и во целиот свет. Основните елементи на демократијата се:

- *еднаквост* на сите човекови суштества кои се еднакви пред законот и со еднакви можности да учествуваат во политичкиот живот на државата;
- *учество* на граѓаните во општествените активности;

[83] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: 2 Август С, АСТОР, 1997, стр.74–75.

- *мнозинско владеење и малцински права* што значи владеење на мнозинството од народот кој и покрај тоа што е мнозинство, треба да се залага за правата на малцинствата;
- *владеење на правото и правично судење* што значи дека државата согласно принципот на поделба на власта има автономен правен поредок кој овозможува еднакво право на правично судење на сите граѓани подеднакво;
- *заложба за човековите права* како обврска на секоја држава која се залага за максимата дека сите човечки суштества се родени еднакви и слободни во достоинството и правата;
- *политички плурализам* кој подразбира функционирање на повеќе политички партии кои имаат различни идеи за учество во политичкиот живот на државата;
- *слободни и фер избори* се едни од најбитните елементи на демократската држава што значи дека секој граѓанин може да избере дали ќе ги поддржи актуелните политики или ќе побара промена искористувајќи го правото на глас кое е основно и неотуѓиво право;
- *поделба на власта* на законодавна, извршна и судска власт, кои се независни и согласно принципите на проверка и рамнотежа (checks and balances) спречуваат злоупотреби на државната власт.

Развитокот на демократските вредности и ставањето на граѓанинот и неговите слободи и права на пиедесталот на вредности во општеството значително ја промени и улогата на полицијата во него. Се јавува „отворен“ модел на полициска организација кој во голема мера се разликува од претходниот. Станува збор за афирмација на поинаков тип вредности, како што се знаењето на поединецот, начинот на интеракција, професионалното знаење, стручноста на поединецот и сл. Поставени се правни прописи и принципи чие почитување треба да постави јасна насока во која треба да се движи полициското постапување и тогаш кога истото не е јасно прецизирано, од причина што во полициската проблематика не може да се предвидат и таксативно да се набројат сите ситуации кои би се случиле и начинот на кој полицискиот службеник би требало да постапи во истите. Карактеристиките на овој модел се следните:

- јасно утврдување на полициските цели, но и полициските овластувања во законските прописи;
- почитување на принципот на законитост;
- почитување на начелото за поделба на власта, односно немешање во надлежностите на останатите субјекти вклучително и на оние кои се вклучени во кривично-правниот систем;
- развивање на транспарентност на полициската организација секогаш кога е тоа возможно;
- јасна препознатливност на полициските објекти и полициските службеници;
- независност во вршењето на полициските задачи;

- јасна хиерархиска поставеност и можност јасно да се утврди нечија (командна) одговорност;
- организирање на полициската организација согласно принципите на моделот „Полициско работење во заедницата“, односно воспоставување на соработка помеѓу полицијата и јавноста;
- информирање на јавноста за својата работа до степен кој го дозволува начелото на презумција на невиност, личниот интегритет на граѓаните и водењето на кривичната постапка;
- преземање мерки за спречување на корупција, односно стекнување на лична корист на полициските службеници со користење на службените овластувања;
- јасно определување на критериумите за вработување, а постапката за селекција и вработување се заснова на принципите на објективност и недискриминација, професионалност и законитост;
- Обезбедување полициска обука која се состои од основна обука, редовна обука, а по потреба и специјализирана обука и нејзино спроведување согласно принципите на демократијата, владеење на правото и почитување на основните човекови слободи и права која е отворена, односно транспарентна кон јавноста.
- припадниците на полицијата ги уживаат граѓанските и политичките права кои ги уживаат сите граѓани, освен во законски предвидени услови.
- подложност на внатрешна контрола (од организациона единица во Министерството) и надворешна контрола (од надворешни субјекти).
- поттикнување и поддржување на истражувања на полицијата од внатрешни, но и надворешни субјекти од страна на полициската организација, но и од страна на државата.
- воспоставување и одржување континуирана меѓународна соработка со полициите од други држави.

Професорот Дејвид Билеју (David Byleyu) предвидел единаесет показатели за демократска работа на полицијата, кои доколку се содржани во полициското работење, полицијата може да се смета за демократска, од кои авторот девет од нив ги смета како особено битни. Тие може да се увидат на следниот начин:

1. Процена на однесувањето на полицаецот на улица. Битно е да се утврди начинот на комуникација дали полицаецот им наредува на граѓаните или тие сами бараат нешто од него. Ако полицаецот само дава наредби – тоа не е демократски.
2. Начинот на кој граѓаните ги доживува полицајците во униформа, односно дали полицајците со нивното однесување предизвикуваат страв кај граѓаните или се неформални во односот со нив.
3. Начинот на разговор на униформираниот полицаец со граѓаните. Дали е пристоен во разговор со граѓаните? Мора да се потенцира дека полицаецот

разговара на различен начин со лице кое е агресивно и со граѓанин кој на пример е жртва на кривично дело.

4. Системот на вреднување на работата на полициските службеници треба да ги содржи и следните параметри: иницијативност, почитување на личност, контакти со јавноста, способност, за што е потребна посебна посебна едукација на раководителите.
5. Вработување на жените во полиција. Нивната бројка треба да содејствува во нивната реална застапеност во населението (М.Н.)
6. Количината на задачи кои им се даваат на полицајците. Дали раководителот ги смета како средства за извршување на наредби?
7. Исто така, битно е дали се следат желбите на граѓаните, односно дали со нив се остваруваат контакти. Така на пример, доколку таксистите се често предмет на кражби, потребно е со нив почесто да се остваруваат контакти, а не само по извршено кривично дело.
8. Дали им е овозможено на граѓаните да дадат приговор на работата на полициските службеници? Дали постои конкретна постапка за приговор во која граѓаните веруваат?
9. Битен е разговорот помеѓу полициските службеници за моралните причини за издавање на некоја наредба, затоа што сè што прави полицијата, повлекува етичко прашање.[84]

Ова се и еден вид показатели за степенот до кој полицијата е демократски ориентирана.

Следно што е битно да се елаборира се принципите кои се застапени во процесот на управување на полициската организација, а тоа се:

- принципот на централизам
- принципот на хиерархија и
- принципот на субординација.

Принципот на централизам наједноставно означува управување со организацијата од еден центар.[85] Бидејќи овој принцип во неговата најкрута форма ги сведува надлежностите на подрачните/локалните органи на минимум, иститот во негова поблага форма е застапен во полициската организација, што значи дека одредени работи и задачи се трајно пренесени на организационите единици од пониско и средно ниво.

Принципот на хиерархија подразбира вертикален систем на односи во кој лесно се лоцира одговорноста на секој од субјектите во тој систем. Станува збор за пирамидален систем на организација во кој од поголем број пониски, потчинети органи се оди кон помал број повисоки, претпоставени со завршување кај највисокиот орган. Притоа се создава правен однос помеѓу повисоки, претпоставени и пониски потчинети органи, или пак помеѓу службените лица во рамките на еден орган.

---

[84] Spahić, Taib. *Partnerstvo sa zajednicom – preduslov uspješnog rada savremene policije.* Zenica: MUP Zeničko-dobojskog kantona, 1997, стр. 27–29.

[85] Гризо, Наум, Симеон, Гелевски, Борче, Давитковски, Ана, Павловска-Данева. *Административно право.* Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Правен факултет „Јустинијан Први“, 2008, стр. 56.

Овој принцип претпоставува систем на раководење чија суштина се состои во обврската на подредениот субјект да ги почитува наредбите на надредениот раководител во еден строго формализиран систем на меѓусебни односи кои настануваат во врска со извршувањето на задачите и работите во рамките на еден орган.

Овластувањата што врз основа на хиерархиското начело ги имаат претпоставените органи во однос на потчинетите се следниве:

1. Право на контрола на управните акти, како во поглед на законитоста (дали актот е донесен во согласност со закон), така и во поглед на целисходноста (дали е донесен во согласност со целта заради која им било дадено овластување да го донесат актот);
2. Право на издавање на наредби и упатства за работа;
3. Право на дисциплинско казнување и извршување на изречените дисциплински мерки;
4. Право на решавање на судирот на надлежности настанат помеѓу потчинетите органи.[86]

Принципот на субординација претставува должност на потчинетите да ги извршуваат службените наредби од своите претпоставени, како корелатив на правото на нивните претпоставени да им издаваат конкретни наредби.[87] И покрај тоа што во современите држави постојат услови кои потчинетиот има право да ги испита (дали претпоставениот има надлежност за издавање на наредбата, дали истата е во пропишана форма и дали е со законита содржина), полициските службеници немаат право да ги испитуваат претходно наведените околности, туку може да одбијат наредба од претпоставениот само доколку со таквата наредба се извршува кривично дело. Наредбите може да се издаваат во писмена и усна форма.

Потребата за контрола и надзор на полицијата се јавува како резултат на демократските тенденции, односно развојот на основните човекови слободи и права. Како резултат на специфичните полициски овластувања чие пречекорување значи навлегување во човековите права, полицијата како организација која може да употреби различни методи на легитимна сила е подложна на различни видови контрола, чија основна цел е спречување и санкционирање на злоупотребите кога ќе се случат. Развитокот на интернетот и социјалните мрежи доведе до засилена неформална контрола на полицијата, која е иницијатор за спроведување формална контрола. Постојат различни видови контрола кои поаѓаат од различни критериуми и кои се надополнуваат една со друга и на тој начин воспоставуваат механизми за заштита од можните злоупотреби на овластувањата. Така, контролата на полицијата може да биде:

1. *Формална и неформална*. И едната и другата контрола ја вршат општествени субјекти. Разликата се состои во тоа што формалната контрола ја вршат правно овластени субјекти како што се парламент, влада, невладини организации и сл.

[86] Гризо, Наум, Симеон, Гелевски, Борче, Давитковски, Ана, Павловска-Данева. *Административно право.* Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ - Правен факултет „Јустинијан Први“, 2008, стр. 61.
[87] Исто, стр. 62.

2. *Внатрешна и надворешна*. Критериум за оваа поделба е припадноста на субјектот кој врши контрола. Внатрешната контрола ја вршат посебни организациони единици во рамките на Министерството за внатрешни работи, посебно задолжени за вршење контрола на работењето на полицијата, а надворешната контрола ја вршат субјекти кои се надвор од полициската организација.
3. *Хоризонтална и вертикална*. Хоризонталната контрола ја преземаат општествени субјекти како парламент, влада, судови и сл., а вертикалната ја преземаат останатите органи на владеење врз претходно наведените субјекти.
4. *Претходна и дополнителна*. Претходната контрола се врши во поглед на услови и претпоставки за почеток, односно функционирање на работата, а дополнителна во поглед на резултатите од работата.
5. *Репресивна и корективна*. Критериум за оваа поделба е изрекувањето санкции при повреди и пропусти во работата која е предмет на контрола. Репресивната контрола е формална контрола при која при утврдени повреди и пропусти во работењето се изрекуваат санкции, за разлика од корективната која како еден вид неформална контрола ги утврдува грешките, но без изрекување санкции.
6. *Редовна и повремена*. Периодот и времето во кое се вршат контролите е критериум за овој вид контрола. Редовната контрола се врши континуирано, а повремената во исклучителни ситуации или ад хок.[88]

Видовите контрола не се исклучуваат еден со друг, односно една контрола може да биде редовна, формална и хоризонтална контрола во исто време. Она што е битно е дека за разлика од минатото кога сите претставки полицијата ги решавала „далеку од очите на јавноста“, денес јавноста има увид во начинот на кој полицијата ги спроведува своите должности, што значи дека може соодветно да реагира кога смета дека полицијата не постапува законски, а има и увид во исходот на постапката која следи.

4.1. ПОЛИЦИСКИ СЛУЖБЕНИК

Поимот полициски службеник речиси во сите јазици се поистоветува со поимот полицаец и има исто значење, па така како што е дефинирано и претходно во текстот, *под поимот полициски службеник се подразбира униформиран или неуниформиран службеник кој е со закон овластен, професионално и стручно оспособен, материјално и технички опремен за заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на кривични дела, преземање мерки за гонење на сторителите на кривични дела и одржување на јавниот ред и мир во општеството и други работи предвидени со закон*.[89] За да може детално

[88] Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: 2 Август С, АСТОР, 1997, стр. 254–255.

[89] Авторот во текстот ќе ги употребува двата синоними, полициски службеник и полицаец.

да се прецизира што се подразбира под поимот полициски службеник, неопходна е анализа на горенаведената дефиниција.

1) *Полициският службеник може да биде униформиран или неуниформиран.* Тоа значи дека полицаецот може да носи униформа којашто подразбира специфичен вид на облека која ја носат припадниците на полициската организација, што овозможува нивна лесна воочливост, а пружа чувство на сигурност кај обичниот граѓанин и немир, односно непријатност кој оној кој сака да изврши или веќе извршил противправно дело. Чувството на сигурност произлегува од тоа дека полицаецот како претставник на државата е присутен во јавноста и доколку има потреба, може веднаш да интервенира. Полициската униформа е симбол на легитимитетот кој го поседува полициският службеник за заштита на човековите слободи и права. Униформата на полициските службеници е најчесто во сина боја, која психолозите ја поврзуваат со мир и смиреност, што полициските службеници треба да ѝ ги обезбедат на јавноста. Од друга страна, некои истражувања покажале дека црната боја на униформата предизвикува страв и вознемиреност кај граѓаните и токму заради тоа, треба да се избегнува за употреба во полициските униформи. Полициската униформа е стандардизирана облека која обично се состои од темносини панталони кои може да имаат светла лента по страната и светло или темносина кошула или маица на кратки ракави со точно предивидени места на кои треба да стојат ознаките, односно амблемите на полициската организација. Униформата се состои од повеќе делови кои се исто така стандардизирани, како што се капа, јакна, џемпер, здолниште (за полицајките), чевли, чизми, кои се комбинираат во зависност од временските прилики. Полициските службеници имаат и свечена униформа, а комбинирањето на деловите од униформата е обврска на полициските службеници, освен во посебни прилики кога е конкретно наведено која униформа треба да ја носат полициските службеници. Секојдневно, полициските службеници ја носат основната работна униформа, но за теренска обука и работа поседуваат и теренска униформа (теренски панталони, блуза, јакна, чизми и сл.). Основната работна униформа на велосипедистите, мотоциклистите и езерската или морска полиција се разликува од основната работна униформа на останатите полициски службеници, исто како што е тоа случај со полицијата која врши посебни или специјални задачи и воздухопловната полиција. За регулирање на составот, но и начинот на кој се носи полициската униформа постојат подзаконски акти кои ја регулираат токму оваа материја. Униформираниот полициски службеник мора да го прилагоди целокупниот изглед во насока на искажување што е можно поголема професионалност. Кај полициските службеници од машки пол косата треба секогаш да биде чиста и уредна, кратко потстрижана, а брадата уредно избричена. Кај полициските службенички косата треба да биде уредно собрана над јаката и позади ушите, шминката да биде ненападна и нежна, а ноктите со должина која овозможува нормално вршење на полициските задачи и во нежни бои. Тетоважите

(доколку лицето веќе ги има) треба да бидат постојано покриени. Полицијата како организација ги обезбедува и обувките на полициските службеници, а во некои држави дури и чорапите кои тие ги носат, сè со цел да има нивна стандардизираност и да се избегне конфузија кај населението. Составен дел на униформата се и футролите за пиштол, резервна рамка, лисици за врзување, радиоврска, клучеви, батериска лампа, полициска палка и сл. кои се поставени на посебен широк ремен. Неуниформираниот полициски службеник е помалку видлив во средината во која работи, пред сè, заради фактот што не носи униформа и е облечен во облека, како и секој друг граѓанин. За разлика од униформираниот полициски службеник чие присуство има превентивна улога, неуниформираниот полициски службеник заради задачите кои ги извршува е неопходно да биде прикриен, односно незабележителен. И покрај тоа што за начинот на облекување на овие полициски службеници има повеќе дебати, сепак битно е да се нагласи дека природата на работните места на овие лица кои се оперативци и се најчесто на терен не овозможува класично определување на нивниот начин на облекување, бидејќи некогаш природата на нивните задачи бара тие да бидат незабележливи, односно да не предизвикуваат особено внимание во средината во која се движат. Сепак, облеката треба да биде чиста, пристојна и одмерена, а фризурата и брадата средени, бидејќи сликата за професионална полиција се гради и при средбата со обични граѓани.

2) *Полициските овластувања се легитимна можност на полициските службеници да преземаат посебни законски мерки и дејствија заради извршување на полициските работи*. Полициските овластувања се законски определени, честопати и таксативно наброени, пред сè, заради намалување на можностите за нивна злоупотреба. Станува збор за мерки и дејствија кои полицијата може да ги презема само кога се исполнети посебни услови определени со закон и на граѓаните кои се еден вид објекти им наметнува должност за одреден вид однесување. Така, граѓаните кои се објект на мерките и дејствијата предвидени како полициски овластувања имаат законска должност или на пасивно однесување (да трпат или да не сторат нешто) или на активно однесување (да сторат нешто, односно да постапат по барањето на полицискиот службеник). Полициските овластувања отсекогаш биле предмет на дискусија, пред сè, заради ограничувањето на основните човекови слободи и права. Полициските овластувања генерално ги опфаќаат следните мерки и дејствија:
   - проверка и утврдување на идентитетот на лица и предмети;
   - собирање на информации;
   - повикување;
   - лишување од слобода;
   - приведување;
   - задржување;
   - потрага по лица и предмети;

- прикриено полициско дејствување;
- пренасочување, насочување или ограничување на движењето на лица и превозни средства на определен простор за нужно потребно време;
- предупредување и наредување;
- привремено одземање на предмети;
- преглед, односно претрес на определени објекти и простории на државни органи, институции што вршат јавни овластувања и други правни лица и увид во определена нивна документација;
- влегување во туѓ дом и други затворени простории;
- сопирање, преглед, односно претрес на лица, багаж и превозни средства;
- обезбедување, преглед и увид на местото на настанот;
- примање на пријави и поплаки, поднесување на пријави и известувања;
- препознавање;
- јавно распишување награда;
- снимање на јавни места;
- полиграфско тестирање;
- собирање, обработка, анализирање, користење, оценување, пренесување, чување и бришење на податоци, како и обработка на лични податоци под услови и на начин утврдени со закон;
- примена на посебни истражни мерки;
- заштита на лица опфатени согласно прописите за заштита на сведоци.[90]

Секое овластување на различен начин влијае на ограничување на основните човекови слободи и права. Така, повикување, лишување од слобода, приведување, задржување значи ограничување на слободата на граѓанинот која е неприкосновена, а привременото одземање на предмети ограничување на правото на сопственоста. Неповредливоста на домот е исто така уставна категорија која се ограничува со вршењето на претрес, односно влегувањето во туѓ дом и други затворени простории. Уставот и законите ја гарантираат слободата и тајноста на писмата и на сите други облици на општење, но при примената на посебните истражни мерки, полицијата ова право го ограничува. „Ограничувањето“ авторот го употребува како термин за да означи стеснување, намалување нешто некому, што значи не целосно одземање на некое право, туку времено отстапување од уставните категории заради заштита на општествени вредности чија повреда е законски предвидена како противправно поведение, пред сè, заради нивната важност за нормалното функционирање на општеството.

Бидејќи од граѓанинот/те се бара или нешто да извршат или да се воздржат од вршење на некое дејствие, а тоа е неопходно да го извршат заради вршење на полициските работи, полициските службеници се овластени за

[90] Закон за полиција („Службен весник на Република Македонија“ бр. 114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14, 33/15, 31/16, 31/16, 106/16, 120/16, 21/18, 64/18, 294/21, 89/22)

употреба на присила – мерка која им овозможува да употребат сила кон граѓаните, тогаш кога на друг начин не може да ги извршат полициските работи. Присилата мора да биде пропорционална, односно сразмерна и да се употребува само до оној степен кој е неопходен за да се совлада отпорот и мора да се употребува само како крајно средство, односно кога на друг начин не може да се постигне целта. Бидејќи физичкиот и моралниот интегритет на човекот се уставно заштитени, постојат бројни законски прописи кои ја регулираат употребата на сила и ги имаат следните цели: да се спречи непотребна употреба на сила и да се ограничи употребата на присила до оној обем кој е неопходен и нужен. И покрај тоа што сите полиции во светот се движат во насока на што е можно попрецизно определување на условите во кои присилата може да се употреби, сепак практично е невозможно да се наведат сите услови и околности во кои би можело да се употреби сила. Токму заради тоа сите современи полиции во светот, особено внимание обрнуваат на едукацијата и обуката на полициските службеници бидејќи токму тие се оние кои во специфични услови мораат да определат која мерка ќе ја применат и на кој начин. Заради суштинската поврзаност на ова поглавје со темата на истражување истото ќе биде детално елаборирано подолу во текстот.

3) Професионалноста е тесно поврзана со поимот професија под кој се подразбира извршување на работни задачи кои поединецот ги врши во вид на занимање, што му служи како основа за егзистензија, а за кои е потребна посебна стручна подготовка и образование. Професионалноста која се поврзува со компетентност, знаење, конзистентност и интегритет подразбира збир на потребни знаења и вештини во одредена област со цел извршување на задачите на што е можно повисоко ниво и таа не е фиксна категорија, туку постојано се развива преку професионалниот развој. Генерално, под професионален развој се подразбира процес кој се состои од поголем број активности кои ги развиваат знаењата и вештините од определена област и тој води кон поголема специјализација, односно стекнување особени знаења од некоја област и стручно усовршување. Полициската професија, како и било која професија е дејност за која се има подготовка и што служи за обезбедување егзистенција.[91] Бидејќи професионалноста е посебен предмет на интерес на истражувањето, овој дел ќе биде темелно разработен подолу во текстот.
4) *Материјално-техничка опременост*. Материјално-техничките средства се доста битни за полицискиот службеник заради тековно извршување на редовните работни задачи како материјални и технички средства кои му се потребни за извршување на секојдневните задачи. Истите е потребно навремено да се обезбедат како не би претставувале пречка за работењето на полициските службеници. Планирањето за нивно обезбедување потребно е да го вршат посебни лица со долгогодишно искуство и познавање за реалните

[91] „Професија“ – Дигитален речник на македонскиот јазик. Македонски јазичен портал, 2022. Web. 13 Dec 2020.

потреби на материјално-техничките средства од кои полициската организација има потреба.

4.1.1. ПРОФИЛ НА ПОЛИЦИСКИОТ СЛУЖБЕНИК

И покрај тоа што полицијата како организација постојано се развива, до ден-денес не постои една и единствена дефиниција која определува каков треба да биде полициският службеник. Тоа произлегува, пред сè, од специфичноста на полициската професија, на која и оправдано ѝ се наметнува епитетот „специфичност“ пред сè, заради следните околности:

- извршување одредени работи и задачи во секој прилика, па и во случаите кога е тоа поврзано со опасност по сопствениот живот;
- во вршењето на работите и задачите се применуваат овластувања поврзани со остварувањето на уставните слободи и права на граѓаните;
- континуирана изложеност на критички став на јавноста;
- континуирана изложеност на психоемоционални стресови во работата;
- стеснети права и слободи (ограничено право и слобода во изборот на местото на живеење и работа, слободата на движење и патување, воздржаност од учество во политичка активност, стеснето право на стекнување приход надвор од занимањето и др.)
- потешкотии во адаптирањето во животната средина, со оглед на специфичностите на полициската професија;
- влијанието на професијата во приватниот и семејниот живот на полициският службеник и членовите на неговото потесно и пошироко семејство.[92]

За да може да ги извршува своите работни задачи, полициският службеник потребно е да биде храбар, бидејќи природата на неговата работа честопати значи опасност по неговиот живот. Рационалноста е уште една особина која полициският службеник мора да ја поседува. Разумот и промисленоста тој мора да ги употреби во работењето секогаш свесен за фактот дека погрешната процена некогаш може да значи загрозување на нечиј живот или во крајна линија, голем број човечки жртви. Заради легитимната можност за употреба на сила, полициските службеници се секогаш мета на јавна критика, што води кон работа под еден вид „постојан притисок“, па и при рутинските полициски постапки. Полициските службеници се изложени на постојана мобилност во рамките на организацијата што бара да бидат флексибилни на различни видови задачи. Тие се ограничени во поглед на патување (пр. во некои земји не смеат да патуваат во државата/странство без дозвола на раководител) што бара нивна воздржаност и игнорирање на сопствените интереси и желби секогаш кога е тоа потребно. Работењето во смени битно влијае на приватниот живот на полициският службеник и неговото семејство, нарушувајќи го нормалниот општествен семеен ритам (семејни ручеци, прослави, празници, викенд прошетки итн). Поради сменската работа,

[92] Стојановски, Трпе. Некои размислувања за полициският образовен модел. *Годишник на Факултетот за безбедност.* (1998): 51

но и можноста за ангажирање по работното време, полицискиот службеник мора да има постојана физичка и психичка подготвеност за реагирање во различни ситуации. Во секоја ситуација постојат „стожери“ околу кои треба да се гради стратегијата на ситуационен пристап, кои може да бидат видливи карактеристики и манифестации (сè она што може да се регистрира со сетилата) и латентна состојба на ситуацијата (непознавањето на способностите на противникот и неговите следни постапки, неприкажаните средства и помагачи што би можел да ги искористи во следните моменти и сл.). За да се вгради успешно во ситуацијата, овластеното службено лице (полицискиот службеник-М.Н.) треба со соодветна брзина да ги воочи нејзините стожерни елементи врз чија основа ќе се обиде со реално вградени претпостапки да ја насети латентната состојба и натамошните можни начини за одвивање на ситуацијата. Примарно во целиот процес е настојувањето да се определи степенот на ризик како за себе, така и за сите случајно затекнати и намерни учесници, но и за материјалната средина во која се одвива дејствието.[93] Степенот на ризик е поврзан со соодветна психофизичка реакција на полицискиот службеник која зависи од структурата на личноста, ситуацијата, моралните норми, но во голема мера и владеењето со средствата за физичка присила. Недоволно изградените психофизички способности или владеењето со средствата за физичка присила до степен на „школски“ начин на изведба, не само што не се доволна гаранција за успешно ситуационо вградување, туку кај „вообразените“ ОСЛ (овластени службени лица) создаваат лажно чувство на сигурност, кое може да биде поттикнувач за (нереално) самоуверено преземање дејствија во услови на кои не им е дораснат.[94] Колку е поголемо нивото на психофизичките способности, а во контекст на тоа и владеењето со средствата за физичка присила, во толкава мера со сигурност ќе може да се смета на поволни ефекти по конкретното ангажирање.[95]

Според Милосављевиќ:

1) Полицаецот покрај тоа што ги совладал знаењата и вештините потребни за својата работа, треба да биде и културен, трпелив, непристрасен. Полицаецот треба да биде уреден, внимателно да го бира начинот на кој се обраќа, да покажува спремност за помош, разбирање и внимание за човековите неволји.

2) Од полицаецот се бара однесување прилагодено на средината во која се наоѓа.

3) Професионалноста во постапувањето со граѓаните е исто така битна за јавноста. Довербата во овој поглед може да се стекне преку сериозност при спроведувањето на службените овластувања и должности, дискреција при вршењето на определени дејствија и сл. Особено е битно информациите кои полицаецот ќе ги добие за службени цели да не ги злоупотреби за недозволени или приватни цели.

4) Начелото на еднаков и непристрасен третман кое треба да го применуваат полициските службеници не важи кога станува збор за постапување со определени категории граѓани (деца, стари луѓе, жени итн.) бидејќи во тој случај, со еднаквиот третман кон нив би се извршила дискриминација. Лошата психолошка проценка битно влијае врз креирањето негативно мислење на јавноста за полицијата.

[93] Јакимов, Јанко. *Специјално физичко образование*. Штип: 2-ри Август С, 2006, стр.293.
[94] Исто, стр.297.
[95] Исто, стр.298.

5) Од полицаецот се бара и во приватниот живот да биде добар граѓанин и примерна и почитувана личност. Ова барање произлегува од фактот што поради специфичноста на професијата, околината го гледа полицаецот како јавен службеник и тогаш кога не е на должност.[96]

Етичките правила за однесување на полицајците при вршењето на службените должности кои се дел од полициската деонтологија битно влијаат на поставување на систем на вредности во организацијата. Тие објаснуваат како треба да се однесува правиот професионалец. Иницијативата за меѓународен кодекс на полициска деонтологија од 1974 година резултира со усвојување на Декларација на полицијата од страна на Европарламентот на 8.5.1979 год. која содржи 16 правила кои се препорачуваат за спроведување во полициската практика и гласат:

1. Секој полициски службеник треба да ја врши својата должност што законот му ја доверува во насока на заштита на граѓаните и заедницата од насилство, грабежи и други, со закон утврдени, штетни акти.
2. Секој полициски службеник треба да работи чесно, непристрасно и достоинствено. Тој мора да се воздржува од корупција и нејзе одлучно да ѝ се спротивставува.
3. Т.н. куси постапки, мачењето и други казни и нехумани, односно понижувачки постапки, се забранети во сите околности. Секој полициски службеник е должен да не ја изврши, односно да ја игнорира секоја наредба или упатство во насока на извршување на такви дејствија.
4. Полицискиот службеник треба да ги извршува сите законски наредби што правилно му ги формулира неговиот старешина. Меѓутоа, тој ќе се воздржи од извршување наредба за која знае или би требало да знае дека е противзаконска.
5. Секој полициски службеник е должен да им се спротивстави на повредите на законот. Доколку тие повреди се од таква природа што со себе носат тешка, непосредна или непоправлива штета, тој мора веднаш да реагира за да ги спречи според своите оптимални можности.
6. Ако нема опасност од настанување на тешка, непосредна или непоправлива штета, треба да се потруди да им се спротивстави на последиците од повредите на законот или на нивно повторување, известувајќи ги за тоа своите своите старешини. Доколку тоа не даде резултат, тој има право и должност да се обрати до повисок орган.
7. Никаква кривична или дисциплинска мерка нема да биде преземена против полициски службеник што одбил да изврши незаконска наредба.
8. Полицискиот службеник треба да го одбие учеството во: оперативна дејност, лишување од слобода, чување или транспортирање на лица по кои се трага, притвореници или кривично гонети без основано сомнение дека сториле кривично дело – поради нивната раса или верските, односно политички убедувања.

[96] Milosavljevic, Bogoljub. *Nauka o policiji.* Beograd: Policijska akademija, 1997, стр. 232–233.

9. Секој полициски службеник е лично одговорен за своите дела, како и за незаконските дела или пропусти.
10. Хиерархискиот пат треба да биде јасно утврден. Мора да се овозможи достапност до старешината одговорен за делата или пропустите на некој полициски службеник.
11. Законодавството треба да пропише систем од гаранции и законски заштитни средства против штетата што би можела да произлезе од полициска активност.
12. При остварувањето на своите функции, полицискиот службеник треба да дејствува со целосна и нужна решителност, а никогаш да не употреби сила пред таа да се покаже како соодветна (разумна) за извршување задача што од него се бара и за која е овластен со закон.
13. На полициските службеници треба да им се дадат јасни и точни упатства за начинот и околностите во кои мора да употребат оружје.
14. Ако полицискиот службеник чува некое лице чија состојба бара медицинска грижа, тој треба да побара медицински лица и доколку е потребно, да преземе мерки за заштита на животот и здравјето на тоа лице. Тој мора да се прилагоди на упатствата на лекарот и на другите квалификувани претставници на медицинската професија, доколку тие сметаат дека на притвореникот му е потребна медицинска нега.
15. Полицискиот службеник треба да ја чува тајната за сите нему познати прашања од доверлив карактер и тоа сè додека извршувањето на неговите функции или одредбите од законот не бараат од него да постапи поинаку.
16. Секој полициски службеник што се однесува во согласност со одредбите на Декларацијата има право на активна поддршка, како морална, така и реална, од страна на колективот во кој ја извршува својата функција.[97]

Оваа декларација мошне добро го објаснува статусот на полициските службеници во општеството. Така, во посебен дел е предвидено дека:

1. Полициските сили се јавни служби создадени со закон кои ќе имаат одговорност за одржување и спроведување на законот.
2. Секој граѓанин може да се вклучи во полициските сили, ако ги задоволува потребните услови.
3. Полицискиот службеник ќе добие темелен тренинг и тренинг за сервис, како и соодветни инструкции за социјалните проблеми, демократските слободи, човековите права и особено Европската конвенција за човекови права.
4. Професионалните, психолошките и материјалните услови под кои полицискиот службеник мора да ги оствари своите должности ќе бидат такви што со нив да ги заштити својот интегритет, непристрасност и достоинство.

[97] Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр. 212–214.

5. Полицискиот службеник има право на праведен надомест, при што треба да бидат земени предвид посебните фактори, како што се поголеми ризици и одговорности и повеќе нередовни распореди за работа.
6. Полициските службеници ќе имаат избор да создадат професионални организации, да им се приклучат и да бидат активни во тој поглед. Тие можат, исто така, да бидат активни и во други организации.
7. Полициска професионална организација на своите претставници им дава право:
   - да земат улога во преговори во врска со професионалниот статус на службениците;
   - да бидат консултирани при раководењето на полициските единици;
   - да иницираат правни постапки во интерес на групата полициски службеници или во името на одреден полициски службеник.
8. Членувањето во професионална полициска организација и активната улога во тој поглед нема да бидат на штета на кој било полициски службеник.
9. Во случај на дисциплинска или казнена постапка преземена против него, полицискиот службеник има право да биде сослушан и да биде бранет од бранител. Одлуката ќе биде донесена во разумно време. Тој исто така ќе биде во можност да се служи самиот со помошта на професионалната организација на која ѝ припаѓа.
10. Полицискиот службеник против кој се преземени дисциплински мерки или му е изречена казнена санкција има право на жалба до независно и непристрасно тело или суд.
11. Правата на полицискиот службеник пред секој суд или порота ќе бидат исти како што се и правата на било кој граѓанин.[98]

5. ПРОФЕСИОНАЛНОСТА И ПОЛИЦИСКАТА ПРОФЕСИЈА

Професија како поим потекнува од латинскиот збор „professio“ кој значи струка, занет, занимање. Поимот професија во најопштото значење ги опфаќа сите работни активности во рамките на општествената и техничката поделба на трудот, доколку се извршува трајно, т.е. во вид на занимање и служи како основа за стекнување приходи, заради економска егзистенција и доколку за неговото извршување се потребни посебни знаења, вештини и образование.[99] Од оваа дефиниција, полициската професија може да се дефинира како извршување на полициски работи во вид на постојано и платено занимање врз основа на професионална стручна спрема. Постојаноста на занимањето, платата и професионалната спрема претставуваат три најважни (елементарни) карактеристики на полициската (и на секоја друга) професија.[100]

[98] Стојановски, Трпе. *Полициска етика и деонтологија*. Скопје: 2-ри Август С, 2006, стр.188–189.

[99] Lukić, Radomir, Miroslav Pečujlić прир. *Sociološki leksikon*. Beograd: Savremena administracija, 1982, стр. 750.

[100] Ташевска-Ременски, Фросина. „Полициската професија во Република Македонија во контекст на европските стандарди и перспективи“. *Безбедноста и евроатланските перспективи на Балканот:*

Постојаноста на професијата е поврзана со работното ангажирање кое не е повремено, туку постојано, што се изразува преку постојана работа во смени на неопределен рок.

Платата е втората карактеристика на професијата што претставува паричен надоместок на полициският службеник за извршената работа и обезбедува економска егзистенција за него и неговото семејство.

Третата карактеристика е професионалната стручна спрема што подразбира посебни вештини, знаење и образование потребни за вршење на полициската професија.

Освен горенаведените карактеристики, професионализмот кој е тесно поврзан со професијата од аспект на усвојување на нејзините обележја, го карактеризираат и други одлики како што се селекција на кадри согласно конкретно наведени специфични критериуми, воспоставен систем на звања со што се овозможува напредок во повисоки звања и градење кариера, постоење на систем на внатрешна контрола, специјализација на кадрите, усвојување на правилата на професионалната етика и деонтологија итн.

Генерално, за професионализам се клучни следните карактеристики:

1. Компетентност
2. Знаење
3. Конзистентност (постојаност)
4. Интегритет.

Ако компетентноста подразбира особено знаење и стручност во некоја област, несомнено дека тоа знаење и стручност треба да произлегуваат од личните и професионалните компетенции кои лицето ги поседува и постојано ги развива. Според Oxford Languages, знаењето може да се дефинира како факти, информации и вештини стекнати преку искуство и образование; теоретско или практично разбирање на предмет.[101] Унапредувањето на знаењето треба да го карактеризира постојаност која ќе овозможи доживотен процес на учење на полициският службеник преку кој тој ќе изгради интегритет со развивање на правилен однос кон работните обврски, граѓаните и полициската организација. Интегритетот на полициският службеник се развива со почитување на криминалистичките начела како основни насоки за однесување при секојдневното полициско постапување. Најдобра систематизација на криминалистичките начела има направено професорот Методија Ангелески кој на систематизацијата која ја направил професорот Владимир Водинелиќ додал уште неколку начела, па така доаѓаме до следната група на начела:

- начело на законитост;
- начело на вистина;
- начело на техничко-тактичка слобода и начело на сразмерност;
- начело на методично и планско постапување;
- начело на критичност и самокритичност;
- начело на брзина и изненадување (оперативност);

Полициските науки и полициската професија (состојби и перспективи): Зборник текстови. Уред. Цане Мојаноски. Скопје: Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола, Факултет за безбедност – Скопје, 2012, стр. 322.

[101]“Knowledge“ Oxford Languages. Oxford University Press, 2022. Web. 12 June. 2022.

- начело на темелност и упорност;
- начело на објективност;
- начело на единствено раководење со оперативно-тактичките и истражните дејствија во секој оперативен и кривичен предмет;
- начело на координација и соработка и начело на меѓународна солидарност за спречување на криминалитетот;
- начело на деонтолошко и морално етичко постапување во оперативната дејност;
- начело на чување на службената тајна (конспиративност);
- начело на економичност;
- начело на хуманизам.[102]

5.1. Начело на законитост

Начелото на законитост е едно од основните начела по кои треба да се раководи полициският службеник. Освен криминалистичко, ова начело е и кривично процесно, односно се применува и при водењето на кривичната постапка и налага полициските службеници целокупното свое работење да го вршат согласно позитивните законски прописи. Полициските службеници имаат широка лепеза на овластувања предвидени со закон кои може да ги применат само кога за тоа се исполнети законските услови, а при евентуални злоупотреби има законски предвидени механизми на заштита кои ги штитат граѓаните од незаконско постапување на полициските службеници. Тоа значи дека самоволие кај полициските службеници не смее да постои, а единствено нешто по кое треба да се раководат се уставот, законите и подзаконските акти кои се во сила.

5.2. Начело на вистина

Вистината претставува релативно адекватен одраз на стварноста (на светот) во свеста на човекот. Таа објективно постои во стварноста без разлика дали неа субјектот ја спознал. Вистината е такво спознавање кое го репродуцира предметот онака како што тој егзистира, а тоа значи независно од самиот носител на сознанието.[103]

Полициските службеници во своето работење секогаш треба да се стремат кон откривање на вистината и тоа треба да биде цел при разјаснувањето на било кој кривично-правен настан – откривање што навистина се случило и во таа насока да ги употребуваат сите мерки и активности кои им стојат на располагање.

5.3. Начело на техничко-тактичка слобода и начело на сразмерност

Начелото на техничко-тактичка слобода му дава слобода на полициският службеник да ги примени оние методи и активности кои смета дека ќе бидат

[102] Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр. 196.

[103] Водинелиќ, Владимир. *Криминалистика – откривање и докажување*. Скопје: Факултет за безбедност и ОСЗ, 1985, стр.1145, наведено според: Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр.196.

најпогодни за секоја конкретна задача, определувајќи ги самостојно обемот, видот и интензитетот на дејствијата кои ќе ги преземе. Притоа, мора да се напомене дека полициски службеник може да избере мерки и дејствија од широката лепеза на полициски овластувања само доколку истиот има познавања од мерките кои може да ги примени и условите под кои може да ги примени почитувајќи го начелото на законитост. Сите оние мерки кои ќе ги избере и ќе ги примени, а не се во согласност со ова начело, се всушност пречекорување на овластувањата и повреда на човековите права и слободи. Ако начелото на законитост е прво ограничување, второто е начелото на сразмерност. Ова начело означува дека обемот и интензитетот на преземените оперативни и истражни дејствија треба да бидат во склад со значењето на секој оперативен и кривичен предмет, односно сразмерни со секоја ситуација.[104] Ова начело се однесува и на обемот на ангажирани сили во зависност од видот на задачи кои се извршуваат, за посложените – поголем број на полициски службеници, а поедноставните – помал број. Со други зборови, доколку целта може да се постигне со помал број на мерки, полициски службеник не треба да употребува дополнителни мерки, бидејќи тоа не би било целисходно.

5.4. Начело на методично и планско постапување

Полициски службеник во секоја ситуација мора да постапува плански и методично, без разлика дали станува збор за рутинска активност или постапување при сторено тешко кривично дело. Планското и методичното постапување му овозможува систематско постапување на полициските службеници, што значи редоследно преземање на дејствијата кои треба да се преземат, во насока на откривање и објаснување на сите факти погодни за да се открие објективната вистина. Ова начело треба да се земе предвид и при настани кај кои начелото на брзина и изненадување некогаш може да значи и многу брзо разјаснување на кривично-правните настани, бидејќи брзото и непланско преземање на мерки и дејствија може да доведе до неорганизирано и нерационално постапување.

5.5. Начело на критичност и самокритичност

Критичноста и самокритичноста се битни сојузници на полициското постапување кои полициските службеници треба да ги применуваат секојдневно. Критиката како образложена оцена на нешто, во полициската работа треба да се применува на сите околности кои полицаецот е должен да ги разгледа, анализира и да ги оцени поединечно, но и во целокупната ситуација. Тоа води кон креирање на верзии врз основа на собраните информации, но ја исклучува еднодимензионалноста во постапувањето. Самокритичноста на полициски службеник треба да биде насочена кон отстранување на грешките и поука за постапување во следните ситуации.

[104] Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр. 200.

5.6. Начело на брзина и изненадување (оперативност)

Голем дел од оперативно-тактичките мерки и истражни дејствија доколку се вршат согласно ова начело, даваат исклучително добри резултати, бидејќи како неочекувани дејствија, овозможуваат поуспешно справување со криминалитетот. Без разлика дали станува збор за нарушен јавен ред и мир или за случено кривично дело, брзото постапување на полицијата е клучно за навремено реагирање и намалување на последиците. При случено кривично дело, пристигнувањето на местото на настанот веднаш по неговото извршување може да значи добивање информации кои ќе ја насочат истрагата во правец на обезбедување докази, што може да значи и негово брзо разјаснување. При нарушување на јавниот ред и мир, брзото реагирање значи намалување на последиците и обезбедување на сторителите. Примената на ова начело дава добри резултати пред сè, заради неподготвеноста на деликвентот да се подготви и да реагира соодветно во негова самоодбрана. Сепак, на начелото на брзина неопходно е да му претходи добро осмислен план, во кој ќе бидат земени предвид сите околности, мерки и обезбедени докази.

5.7. Начело на темелност и упорност

Темелноста и упорноста кај полициските службеници водат кон откривање на објективната вистина, а тоа особено доаѓа до израз при расветлувањето на кривичните дела. Полицискиот службеник мора детално да ги анализира сите околности под кои е сторено кривичното дело и постојано да трага по информации кои би можеле да откријат што се случило. Упорното трагање по вистината всушност го води полицаецот кон примена на сите методи и мерки кои би го расветлиле кривичното дело и би го открило сторителот. Одделни случаи од криминалистичката практика покажуваат дека сторители на тешки кривични дела се откривани дури по неколку години од извршувањето на делото и тоа благодарејќи токму на доследноста во применувањето на овој принцип.[105]

5.8. Начело на објективност

Правото на еднаквост е едно од основните човекови права и тоа значи дека сите луѓе се еднакви пред законот и токму заради тоа, полицаецот е должен да го почитува, тргнувајќи пред сè, од начелото на законитост. Полицискиот службеник е законски обврзан да постапува непристрасно кон сите граѓани без разлика на нивниот пол, раса, вероисповед и сл., односно да ги обавува полициските работи на еднаков начин кон сите граѓани. Објективноста значи и поставување на повеќе верзии при работењето и детално анализирање на истите, без фаворизирање на една која оди во прилог или на товар на осомничениот.

5.9. Начело на единствено раководење со оперативно-тактичките и истражните дејствија во секој оперативен и кривичен предмет

Полицијата е организација со нагласена хиерархија со бројна структура на полициски службеници, чие однесување мора да биде координирано од страна на

[105] Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр. 206.

раководители на различни нивоа. Улогата на раководителот е наредбодавна, насочувачка, контролна и координативна.[106] Тимското работење во полиција е многу често, без разлика дали станува збор за обезбедување на некој настан или пак за расветлување на потешко кривично дело. За ангажирањето на полициските службеници се изготвува план, во кој детално се наведуваат планираните активности и задолженијата на сите вклучени во планот. Изготвените материјали секогаш се слеваат на едно место, а потоа согласно потребата, се распоредуваат. Почитувањето на ова начело заедно со начелото на методско и планско постапување е неопходно заради координираност и успешност на извршените задачи.

5.10. Начело на координација и соработка и начело на меѓународна солидарност за спречување на криминалитетот

Криминалот и деликвентите не знаат за граници. Токму заради таа нивна мобилност, неопходна е соработка помеѓу органите на прогонот кои не би им овозможиле на деликвентите да ја користат подвижноста како олеснителна околност при вршењето на кривични дела. Координацијата и соработката се одвиваат на повеќе нивоа, започнувајќи од соработка на повеќе организациони единици на еден сектор, соработка на меѓусекторско ниво до меѓународна соработка и може да бидат на национално и меѓународно ниво. Какви и да се, соработката и координацијата не треба да бидат пречка во полициското постапување, туку напротив, треба да бидат земени како една од вообичаените мерки која оди во прилог на сите начела и на полициските функции. Меѓународната соработка е особено битна кај транснационалниот криминал како тежок вид криминал за чие разјаснување и докажување е неопходна подолга и координирана акција.

5.11. Начело на деонтолошко и морално-етичко постапување во оперативната дејност

Етиката е наука за моралот, односно збир на општествени норми кои определуваат што е добро, а што лошо. Полицијата дејствува во област која сама по себе не е етична и морална, што не значи дека треба на тоа да возврати на ист начин. Бидејќи во полициската професија не може да се предвидат сите ситуации и да се пропише начинот на кој би се постапувало, постои полициска деонтологија која е наука за должностите, односно збир на етички правила за однесување на полицајците при извршувањето на службените должности. Токму заради тоа, постои кодекс на полициска етика кој го насочува однесувањето на полицискиот службеник во секој дел од неговото постапување за време и по работното време, што значително влијае на односите на полицискиот службеник со јавноста.

5.12. Начело на чување на службената тајна (конспиративност)

Полицијата речиси секогаш се гледала како институција која не е отворена кон јавноста. И покрај тоа што концептот „Полициско работење во заедницата“ е

[106] Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007, стр. стр. 217.

ориентиран кон соработка со јавноста, сепак тоа не значи споделување на податоците до кои дошол полициският службеник при работењето со јавноста, пред сè, заради фактот што на тој начин нема да биде постигната целта на преземените мерки. Притоа, може да станува збор за мерки кои се планираат тајно, а се преземаат јавно, како што е патролирањето, но целта или исходот од нивно преземање не смее да биде познат за јавноста, или пак мерки и дејствија кои се планираат и изведуваат тајно и само доколку се почитува ова начело, ќе ја остварат целта на нивно реализизирање (тајна опсервација, поставување на заседа, посебни истражни мерки итн). Сепак, полицијата ја известува јавноста за податоци кои се од јавен интерес, за научни или за други цели, што секако се однесува на податоците кои не се класифицирани и кои не претставуваат службена тајна.

5.13. Начело на економичност

Економичноста во постапувањето е особено битна при полициското постапување, но не и најбитна. Начелото на економичност значи дека секоја полициска задача треба да се реши со најрационални средства во најкус можен рок. Тоа значи и дека полициският службеник нема непотребно да ангажира ниту сили, ниту материјално технички средства доколку за тоа нема реална потреба. Сепак, примената на начелото на економичност не смее да му штети на интересот на вистинината (особено не на разјаснувањето на личноста на извршителот и неговите мотиви на извршување на делото, што во практиката често се запоставува) и на заштитата на правата и слободите на личноста.[107]

5.14. Начело на хуманизам

Професионалниот однос на полициският службеник значи креирање на правилен однос кон граѓаните секогаш со почитување на човековото достоинство, без разлика на основот за контактирање. Полицаецот треба секогаш да биде свесен дека припаѓа на организација која има општествена одговорност и која е во служба на граѓаните и општеството. И покрај тоа што полициските службеници често во своето работење се среќаваат со лица кои се во судир со законот, тие секогаш треба да применуваат методи кои ќе бидат согласно начелото на хуманизам.

Системот за полициска едукација и обука битно влијае на клучните карактеристики на професионализмот. Компетентноста како особено знаење и стручност од одредена област несомнено е дека ќе биде на значително повисоко ниво ако процесот на едукација и обука се потпира на добра наставна програма која е прилагодена на потребите на работниот процес и работните обврски, а која ја спроведува соодветно обучен наставен кадар преку наставни методи кои имаат висок процент на ефикасност во процесот на учење. Дефинирањето на знаењето како факти, информации и вештини стекнати преку искуство и образование несомнено се поврзува со начинот на негово стекнување кој е неопходно да биде вграден во единствен систем тргнувајќи пред сè, од потребата од интероперабилност на двата процеси кои имаат речиси идентични

[107] Водинелиќ, Владимир. *Криминалистика*. Београд: Савремена администрација, 1984, стр. 19.

цели. Знаењето се поврзува со теоретско и практично разбирање на определен предмет, што преку едукацијата и обуката се остварува на различни начини и методи и во различни услови. Унапредувањето на знаењето е предвидено како концепт на доживотно учење на поединецот во кој процесот на едукација и обука не завршува со вработувањето на полицискиот службеник, туку е постојан процес на стекнување на нови вештини и знаења кои произлегуваат од потребата за справување со секојдневните задачи на соодветно ниво. Концептот на доживотно учење несомнено произлегува од брзиот развој во сите полиња на општествено делување, што наметнува потреба за постојан развој на личните и професионалните компетенции. На тој начин, полицискиот службеник гради интегритет преку правилно развиен однос спрема работните задачи, граѓаните и полициската организација кој го развива преку унапредување на употребата на криминалистичките начела како основни насоки кои го трасираат постапувањето на полицискиот службеник во секојдневното полициско постапување. Тргнувајќи од постигнатото високо ниво на професионалност, несомнено е дека ефикасноста на преземените задачи ќе биде на значително повисоко ниво што придонесува за позитивно јавно мислење на јавноста за полицијата. Тоа пак битно влијае на зголемување на довербата на јавноста во полицијата, со што се унапредува односот помеѓу локалната заедница и полицијата и функционира повратната врска на размена на информации која е суштински битна за концептот кој е стратешка определба на сите современи полиции во светот. За крај, неспорно е дека ефикасниот систем за полициска едукација и обука ја унапредува превентивната функција преку постоење на професионална полиција која преку добиените информации од граѓаните ги идентификува безбедносните проблеми, но и криминогените фактори и преку соработката со субјектите на локалната заедница работи на нивно отстранување или намалување, со што значително ќе се намали стапката на криминал. Од друга страна, унапредувањето на репресивната функција на полицијата се гледа во професионалното постапување на полициските службеници кога криминалот ќе се случи, што резултира со брза и ефикасна истрага и откривање на сторителот на противправното однесување, а со тоа и процесуирање на целиот кривично-правен настан.

Од горенаведеното може да се заклучи дека ефикасниот систем за полициска едукација и обука битно влијае на:

- Селекција на соодветни кадри за работа во полиција;
- Компетентноста на полициските службеници;
- Знаењето на полициските службеници;
- Конзистентноста на процесот на учење;
- Интегритетот на полициските службеници;
- Ефикасноста на преземените задачи;
- Јавното мислење за полицијата;
- Унапредување на соработката на полицијата со заедницата;
- Унапредување на полициските функции.

Она што мора да се напомене е дека полициската професија е ставена пред предизвикот за признавање на јасен и недвосмислен начин како што е тоа случај со

другите професии, што според Битнер, мора да води кон исполнување на следните услови:

1) официјализирање на полициските вештини како посебно занимање на општествената скала на професии;

2) засновање на полициската професија на научни знаења;

3) воведување на професионални школи за сите полицајци;

4) јасно формулирање на оние вештини и знаења кои полицајците мора да ги поседуваат за да припаѓаат на професијата.[108]

Според истиот автор, проблемот за исполнување на овие услови е во разноликоста на работите кои ги извршуваат униформираните полициски службеници кои може да бидат од различен карактер. Постои мислење дека пречка за прогласувањето на полициските вештини како професија е непостоењето на отворен пазар на труд за тие вештини и искуства (на пр., невработените учители, лекари или правници имаат свое занимање на пазарот на труд, а полицаецот кој останува без работа е само поранешен полицаец – неговите вештини се вредни само за полицијата).[109]

Сепак, неспорно е дека за издигнување на професионализацијата на полицијата, потребно е систематизирање на научните знаења за полицијата и полициската професија преку нагласување на значењето од стручното постапување на полициските службеници кое овозможува задоволување на потребата за безбедност, која е суштинска потреба не само на луѓето како индивидуи, туку и на општествената заедница во целост.

6. ПОЛИЦИЈАТА И ЈАВНОСТА

Стручњаците се согласни дека јавноста како поим е тешко да се дефинира со една и единствена дефиниција. Професорот Мојаноски ја дефинира како општествен и политички простор, во кој се јавува и дејствува јавното мислење.[110] Јавноста и јавното мислење се тесно поврзани, бидејќи јавноста во потесна смисла претставува посредувачка сфера помеѓу општеството и државата во која се формира публиката која е носител на јавното мнение. Јавноста е симбол на нешто што е јавно, отворено, спротивност на тајното, односно приватното. Ако се земе предвид дека полицијата како организација низ историјата била симбол на затвореност, и повеќе од јасно е дека односите помеѓу полицијата и јавноста тогаш не биле на задоволително ниво. Но, развојот на демократските вредности, дава нов правец во развивањето на односите, кој резултира со највисоко ниво на соработка – партнерство во решавањето на безбедносните проблеми во заедницата. Развивањето на тие односи се јавува како потреба и на двете страни, од причини што истражувањата покажуваат дека полицијата

[108] Bittner, Egon. *Aspects of police work.* Boston: Northeastern University Press, 1990, стр. 56–67.

[109] Bittner, Egon. *The functions of the police in modern society, a review of background factors, current practices and possible role models*. Rockville: National Inst. of Mental Health, Center for Studies of Crime and Delinquency, 1970, стр. 122–132.

[110] Мојаноски, Цане. *Основи на општественото уредување*. Скопје: „2 Август С“, 2002, стр. 308 наведено според Мојаноски, Т. Цане, Никола Дујовски, Марјан Ѓуровски. *Полицијата и јавноста (Анализа на истражувачки резултати 2009 - 2017 година)*. Скопје: Факултет за безбедност, 2018, стр. 85.

без помош од граѓаните не може ефикасно да се справи со криминалитетот. Јавното мислење е актуелен став или позиција на јавноста по определено прашање. Тоа е колективен одговор на определено прашање. Јавното мислење може да се сфати и како постојан општествен процес на интегрирање поединечни мислења и расположенија во колективни ставови и реакции, а од друга страна, како низа конкретни резултати и манифестации на тој процес.[111]

Општата јавност за разлика од институционализираната јавност е неорганизирана и неинституционализирана.

Институционализираната јавност ја сочинуваат:

– масовните медиуми;

– политичките партии;

– различните општествени групи и организации.[112]

Шематски приказ бр. 6: Состав на институционализираната јавност според проф. Фросина Ташевска-Ременски

Истражувачите на јавното мислење јавноста ја делат на:

– општа (претежно се интересира за прашања кои се поврзани со сопствената личност);

– информирана (лица со високо образование, поголеми примања и влијание);

– незаинтересирана.[113]

[111] Srdić, Milutin, Ljubiša S Adamović, прир. Politićka enciklopedija. Beograd: Savremena administracija 1975, стр. 384, наведено според Мојаноски, Т. Цане, Никола Дујовски, Марјан Ѓуровски. *Полицијата и јавноста (Анализа на истражувачки резултати 2009 - 2017 година)*. Скопје: Факултет за безбедност, 2018, стр.14

[112] Ташевска Ременски, Фросина. Предавање бр. 1 по предметот Полиција и јавност. Факултет за безбедност. Скопје, 24.9.2012 год.

[113] Ibid.

Разбирајќи го значењето на јавното мислење, уште во XV век Макијавели го советувал владетелот да има постојана грижа за придобивање на наклонетоста на јавното мислење ако сака да ги зачува својата власт и личната безбедност. Сер Роберт Пил во 1829 година ги создал Пиловите принципи кои се актуелни до ден-денес, пред сè, заради фактот што нивната примена овозможува приближување на полицијата во јавноста, што се јавило како реален проблем и во време на неговото работење. Токму заради нивната важност, овие принципи ќе бидат елаборирани:

1. *Основна задача на полицијата е да го спречува криминалот и немирите како алтернатива на репресијата на криминалот и немирите од воените сили и сериозноста на законските санкции.*[114]

   Јавноста е „заинтересирана“ за ефективност во репресивното постапување на криминалот, но многу повеќе за спречување на неговото случување. Граѓаните очекуваат полицијата навремено и брзо да реагира, но пред сè, очекуваат полицијата да ги заштити нив и нивниот имот пред нешто да се случи.

2. *Кредибилитетот на полицијата да ги спроведува нејзините должности е условен од јавното одобрување на полициското постоење, полициските дејствија, однесување и способност на полицијата да обезбеди и зачува почит од јавноста*.[115]

   Полицијата мора да ужива одобрување на нејзиното постоење и дејствија пред сè, заради фактот што за дел од дејствијата кои ги презема неопходна е соработка од јавноста, а полицијата преку нејзиното однесување и постапување обезбедува позитивно јавно мислење. Истражувањата покажуваат дека граѓаните сликата за полицијата ја градат врз основа на однос кој полицијата го има со нив лично.

3. *Полицијата мора да обезбеди соработка со јавноста во доброволното спроведување на законот, за да може да ја обезбеди и задржи почитта во јавноста.*[116]

   Доброволноста значи правење нешто по своја волја, односно без принуда. Потребата на полицијата за информации во врска со веќе случени кривично-правни настани не може да се обезбеди со принуда, туку многу повеќе со реална волја на граѓаните да ги пренесат информациите на полицијата, за кои веруваат дека ќе имаат значење во реализацијата на кривично-правниот настан.

4. *Согласноста за соработка на јавноста со полицијата пропорционално ја смалува неопходноста за употреба на физичка сила и принуда во постигнувањето на полициските цели.*[117]

---

[114] “Sir Robert Peel's Policing Principles.” Law enforcement Action Partnership. Web. 18 November 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

[115] Ibid.

[116] Ibid.

[117] „Sir Robert Peel's Policing Principles.“ Law enforcement Action Partnership. Web. 18 November 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

Јавноста традиционално има негативен став кон примената на физичка сила, дури и тогаш кога е навистина неопходно да се примени заради спроведување на полициските задачи. Токму заради тоа, употребата на сила треба да се смета како крајно средство за спроведување на безбедноста.

5. *Полицијата ја задржува наклонетоста на јавноста не преку задоволување на јавното мислење, туку со постојано демонстрирање апсолутно непристрасна услуга кон законот, целосна независност од политиката и без оглед на правдата или неправдата на суштината на одделни закони; со подготвена индивидуална услуга и пријателство на сите членови на општеството без оглед на нивната раса или социјална положба, учтивост и пријателски добар хумор и индивидуална жртва во заштита и зачувување на животот.*[118]

   Јавноста е особено сензитивна на определени маргинализирани групи и заради тоа, од полицијата очекува таа да биде прва на браникот за спречување на нивната маргинализација. Од друга страна пак, од полицијата се очекува да биде апсолутно непристрасна без разлика на социјалната положба на граѓаните, поставувајќи се себеси како „сервис на граѓаните“, а не како „власт со палка“.

6. *Полицијата би требало да употребува физичка сила само до степен неопходен да обезбеди спроведување на законот или воспоставување на ред и мир и само кога убедувањето, советот или предупредувањата не биле доволни за да се постигнат полициските цели, а полицијата треба да користи минимален степен на физичка присила во било која околност за постигнување на полициските цели.*[119]

   Како што и погоре е споменато, употребата на физичка сила креира негативно мислење кај јавноста. Довербата во полицијата овозможува постигнување на полициските цели со помал степен на присила, или употреба на присила во помал број случаи бидејќи убедувањето, советот или предупредувањето ќе бидат ефикасни како резултат на воспоставената доверба.

7. *Полицијата би требало да ги одржува релациите со јавноста што даваат реалност на историската традиција дека полицијата е јавност и јавноста е полиција; полицајците се единствените припадници на јавноста кои се платени за постојано внимавање на должностите кои ги има секој граѓанин за добросостојба на заедницата.*[120]

   Партнерството на јавноста и полицијата ја нагласува еднаквоста на улогите во справувањето со безбедносните проблеми во заедницата, каде полициските службеници се избрани лица за постојано извршување на

[118] „Sir Robert Peel's Policing Principles.“ Law enforcement Action Partnership. Web. 18 November 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

[119] Ibid.

[120] Ibid.

полициските задачи, кои ги има секој граѓанин, а тоа е грижа за безбедноста и безбедносните проблеми во заедницата.

8. *Полицијата би требало да ги насочува нејзините активности кон нејзините функции и не треба да узурпира моќ која е во надлежност на правосудните органи заради одмазда кон поединци од државата или авторитативно прогласување на вина или казнување на виновникот.*[121] Полицијата треба да се грижи за доследно почитување на начелото за поделба на власта, што значи дека треба да ги извршува активностите кои се во нејзиниот делокруг на постапување, секако со постојана соработка со останатите правосудни органи, но секој во рамките на своите должности и овластувања. Полицијата не смее да биде и чувар, и обвинител, и судија.
9. *Доказ за полициската ефикасност е отсуството на криминал и нереди, а не видливи докази за полициската акција при справувањето со нив*.[122] Како што и претходно е напоменато, превенцијата на криминалот е тенденција кон која се стремат сите полиции во светот, бидејќи последиците од сторениот криминал е многу потешко да се санираат. Државата треба да понуди мулти дисциплинарен пристап во справувањето со последиците од стореното крививично дело, пред сè, за да овозможи правна сигурност кај граѓаните за вистинско функционирање на правото.

Suma sumarum, претходните принципи водат кон три главни идеи:

1. Целта е спречување на криминалот, не фаќање на криминалците. Ако полицијата го спречи криминалот пред да се случи, нема да има потреба да ги казнуваме граѓаните или да ги ограничуваме нивните права. Ефикасната полициска организација нема високи стапки на апсење, туку нејзината заедница има ниски стапки на криминал.
2. Суштината на спречувањето на криминалот е стекнување на јавната поддршка. Секој член на заедницата мора да ја понесе одговорноста за спречување на криминалот, како да е волонтер на припадниците на законот. Тие (граѓаните М.Н.) ќе ја прифатат оваа одговорност само ако заедницата ја поддржува и ѝ верува на полицијата.
3. Полицијата ја стекнува јавната поддршка со почитување на принципите на заедницата. Стекнувањето на јавното одобрување бара постојана работа за да се изгради репутација: непристрасно спроведување на законите, вработување на полициски службеници кои ја претставуваат и разбираат заедницата, и користење на сила само како последно средство.[123]

[121] „Sir Robert Peel's Policing Principles.“ Law enforcement Action Partnership. Web. 18 November 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

[122] „Peel's Principles of Law Enforcement“ Durhan Police. Web. 18 November 2020. <https://www.durham.police.uk/About-Us/Documents/Peels_Principles_Of_LawEnforcement.pdf>

[123] "Sir Robert Peel's Policing Principles" Law Enforcement Action Partnership Web. 27 February 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

Анализирајќи ги принципите и поставеноста на полициската организација, може да се дојде до заклучок дека креирањето на позитивно јавно мислење за полицијата произлегува од постапките, активностите, мерките и дејствијата на полицискиот службеник како индивидуа, но и на полициската организација во целост.

Така, јавноста креира мислење за полицијата врз основа на она што го следи преку масовните медиуми, но најмногу преку личниот контакт со полицискиот службеник. Полицискиот службеник е највидливиот дел од полициската организација и личност со која граѓаните најмногу остваруваат контакт, поради што е исклучително битно истиот да биде соодветно обучен за контакт со граѓаните. Неговиот однос треба да биде одмерен, прилагоден на ситуацијата и причината поради која го среќава лицето. Неговиот изглед треба да биде професионален, со став кој влева и стравопочит и доверба. Довербата е клучен елемент кога е во прашање соработката на јавноста со полицијата, што значи увереност во способностите и стручноста на полицискиот службеник, кој во тој момент ја претставува целокупната полициска организација. Ако не постои доверба на јавноста во полицијата остварувањето на повратната врска која е неопходна за функционирање на моделот „Полициско работење во заедницата“, нема да се реализира од причина што ќе изостане повратниот одговор од страна на заедницата, која треба да ги презентира информациите за решавање на безбедносните проблеми со кои се соочува. Полициските службеници се избрани лица од заедницата кои по нивното вработување во полиција се претставници на органот задолжен за проведување на ред и мир и за да имаат успешност во спроведувањето на полициските задачи, неопходно е да уживаат авторитет и почит во заедницата во која живеат. Токму заради тоа, при процесот на селекција потребно е да се извршат добри безбедносни проверки, како би се овозможило само најподобните кандидати да бидат дел од полициската организација и истите да уживаат углед на ценети и почитувани граѓани, најпрво во средината во која живеат, а потоа и во средината во која работат.

Со појавата на граѓанинот како централна фигура во општествениот и политичкиот систем, каде е нагласено постоењето на основните човекови слободи и права, полицијата е под засилена контрола од јавноста, сметајќи ја како особено ризична поради полициските овластувања и множноста за употреба на легитимна сила. Денес кога информациите се пренесуваат значително побрзо отколку порано и кога социјалните мрежи се главен извор на информации, јавноста уште повеќе ја зацврстува својата улога на контролор на примената на полициските овластувања. Лошите односи на полицијата со јавноста се манифестираат на следните начини:

- меѓусебна недоверба,
- пасивен став на граѓаните кон криминалните настани во својата околина и непружање помош на полицијата,
- изразен критицизам кон полицијата,
- разни манифестации на нетрпеливост,
- отворен антагонизам
- случаи на судир или конфликт со полицијата.[124]

[124] Мојаноски, Т. Цане, Дујовски Никола. Марјан Ѓуровски. *Полицијата и јавноста (Анализа на истражувачки резултати 2009 – 2017 година)*. Скопје: Факултет за безбеденост, 2018, стр. 83.

Шематски приказ бр. 7: Манифестации на лошите односи на полицијата со јавноста

Следењето на тековните состојби од страна на посебна организациона единица во рамките на Министерството треба да води кон преземање на плански организирани мерки и активности кои ќе ја направат полицијата поотворена кон јавноста, намалувајќи ја традиционалната затвореност која ја имала кон јавноста, во минатото што може да се направи преку:

- известување на јавноста за преземените мерки и дејствија, секако до степен кој го дозволува истрагата,
- санкционирање на полициските службеници кои ги пречекориле или злоупотребиле овластувањата, со јавно презентирање на изречените санкции,
- учество и организирање на јавни расправи и дебати за безбедносни прашања и сл.

Подрачјето на односите на полицијата кон граѓаните има повеќе меѓусебно условени компоненти. Како особено значајни се:

(1) односот кон граѓаните како корисници на услугите и субјекти со лични права и слободи (human relations);

(2) односот кон граѓаните како субјекти на социјална контрола и соработници на полицијата во вршењето на нејзините основни задачи и

(3) односот кон граѓаните како фактор на јавното мнение (public relations)“ [125]

Полициските службеници уште од првите часови обука е потребно да бидат свесни за горенаведените компоненти кои ја нагласуваат меѓусебната зависност и фактот дека полицијата не е служба која постои сама за себе, односно дека јавноста треба да дава одобрување на нејзините постапки, за да може да ја има нејзината поддршка и

[125] Milosavljević, Bogoljub. *Nauka o policiji*. Beograd: Policijska akademija, 1997.

да ја понуди својата активна помош која е од непроценливо значење за информацискиот дефицит кој традиционално го има полицијата при разјаснувањето на кривично-правните настани. Полицијата има потреба од информациите на граѓаните и тоа треба јасно им го нагласи, преку акцентирање на податокот дека тие најдобро знаат што се случува во соседството и благовременото пренесување на нивните информации до полицаецот на полицијата и е од непроценлива важност. Оваа соработка се манифестира и со послушност на граѓаните во преземањето на мерки и активности за заштита на нивниот имот, како и споделување на информации за потенцијални фактори за малолетнички криминалитет, што е исклучително битно.

Според Милосављевиќ, очекувањата на граѓаните се концентрирани во четири основни улоги на полицијата:

1) Полицијата да ги заштити и нив и нивниот имот од криминал, а кога криминалот ќе се случи, брзо и ефикасно да реагира;

2) Полицијата да биде ориентирана на што поуспешно решавање на специфичните проблеми поврзани со јавниот ред и мир во нивната околина;

3) Да ги зема предвид нивните информации за можните нарушувања на јавниот ред и мир како и долгорочните проблеми кои ги имаат, а не да делува само репресивно.

4) Полицајците да бидат во близина како симбол на поредокот и сила во претходните три улоги.[126]

Од горенаведеното може да се заклучи дека превентивната улога е исклучително битна за граѓаните кои сакаат полицијата првично да ги заштити нив и нивниот имот, но и да ги зема предвид нивните информации за кривични дела кои може да се случат. Граѓаните имаат потреба да разговараат со полицискиот службеник за проблемите од нивното опкружување, а не да го гледаат само кога нешто лошо ќе се случи во нивната околина, што значи дека сакаат поголемо физичко присуство на полицијата во нивната околина, што е сигурност за нив дека и доколку нешто се случи, полицаецот веднаш ќе може да интервенира. Бидејќи полицијата се прокламира себеси како сервис на граѓаните, јавноста очекува таа да ги реши и проблемите кои се поврзани со јавниот ред и мир во нивната околина, а кои и покрај тоа што можеби не се тешки кривични дела, сепак се од големо значење за нив и нивното функционирање. Така, интервенирањето на полицијата да се постават улични светилки и да има засилено патролирање на полицајци во блискиот парк каде секојдневно се собираат уживатели на наркотични дроги, е многу повеќе значајно за граѓаните, отколку санкционирање на сите лица кои биле затекнати таму по тој основ. Јавноста сака полицијата брзо и ефикасно да реагира кога нешто ќе се случи, но претпочита, полицијата да биде присутна пред нешто да се случи.

[126] Исто, стр. 247.

II дел

Полициска едукација и обука

1. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА

1.1. ПОИМ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА

Агенција на Европската Унија за обука во областа спроведување на законите – CEPOL[127] го дефинира образованието како: „процес и низа од активности кои имаат за цел да му овозможат на поединецот да се стекне со знаење и да го развива знаењето, вештините, вредностите и разбирањето кои не се поврзани со тесното поле на активности, туку овозможува да се дефинира широк спектар на проблеми, истите да бидат анализирани и решени. Образованието, вообичаено, обезбедува повеќе теоретски и идејни рамки дизајнирани да стимулираат аналитички и критички способности“.[128]

Образованието му овозможува на лицето да го развива знаењето во определена област, односно подобро да ги познава фактите од определена област, но и да ја развива способноста за вршење на некоја работа. Образованието му овозможува на лицето да развива повеќе идеи и истите научно да ги испита.

Едукацијата е процес насочен кон унапредување на професионалните компетенции на еден поединец. Анализирајќи ја оваа дефиниција, можеме да дојдеме до следното:

– Едукацијата е процес што значи постепена измена, развиток на нешто што всушност води кон збир на дејствија кои водат кон напредок, односно унапредување на компетенциите кои лицето ги има.

– Едукацијата е насочена кон унапредувањето на професионалните компетенции. Професијата, генерално сфатено, е дејност со која се бават поединци, а за која се има подготовка, и служи за обезбедување егзистенција. Компетенцијата е добра упатеност, знаење, стручност во некоја област.[129] Во случајот компентенциите се професионални, односно својствени за некоја професија.

Полициската едукација е процес на пренесување или стекнување на општо или конкретно знаење поврзано со полицијата што води до стекнување на одреден степен/квалификација (на пр., завршено средно образование, завршено стручно високо образование, магистер, доктор на науки и сл.). Полициските образовни програми траат неколку години.[130]

Познати се следните степени на полициска едукација:

- *Степен на образование кој се стекнува со едуцирање по завршувањето на основното училиште* и кој може да трае две или четири години, во зависност од

[127] European Union Agency for Law Enforcement Training

[128] Jaschke, Hans-Gerd, Tore Bjorgo, Francisco del Barrio Romero, Cees Kwanten, Robin Mawby, Milan Pagon. „Perspectives of Police Science in Europe“ *CEPOL's Final Report of Project Group on a European Approach to Police Science (PGEAPS)*. Hampshire: CEPOL House, 2007. Web. 03 March 2021. <https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/Research_Science/PGEAPS_Final_Report.pdf>

[129] "Компетенција" Дигитален речник на македонскиот јазик,. Македонски Јазичен Портал, 2021. Web.03 March 2021.

[130] Pagon, Milan, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, Branko Lobnikar. *„European Systems of Police Education and Training"* College of Police and Security Studies, Slovenia, 1996. Web. 03 March 2021. <https://www.ncjrs.gov/policing/eur551.htm>

тоа дали државата бара учениците претходно да имаат завршено две години од средното образование, или целокупното образование да го завршат во средното полициско училиште. Школувањето во ова училиште генерално се финансира од државниот буџет со тоа што учениците после тоа имаат обврска за работа во полиција. Учениците освен општообразовните предмети, изучуваат полициски и правни предмети и по завршувањето се дел од униформираната полиција. Во текот на школувањето учениците имаат симулирани вежби, импровизирани дежурства во импровизирана полициска станица и пракса во полициска станица. Ова школување има воспитно-образовен карактер од причина што станува збор за кандидати кои и при започнувањето и по завршувањето на овој дел од полициското образование се деца и токму тоа е причината што овој тип на полициско образование е речиси исфрлен од употреба.

- *Степен на полициска едукација кој се стекнува на образовна институција со двегодишно/тригодишно студирање.* Станува збор за еден вид високо образование кое овозможува одреден ранг во полициската организација и хиерархија и во кое се изучуваат криминалистички и правни предмети. Нивото генерално е надворешно признато, а по добивањето на дипломата, дипломираните студенти може да имаат обврска да работат во полиција, но и не мора. Овој вид на образование може да се спроведува од страна на едукативни институции во рамките на Министерството за внатрешни работи каде што образованието е финансирано од страна на државата или пак да биде спроведувано од страна на надворешни образовни институции (универзитети, факултети, институти и сл.) каде дипломираните студенти немаат обврска за работа во полиција по завршувањето на овој степен на образование.
- *Степен на полициска едукација кој се стекнува на високообразовна институција со четиригодишно образование*. Како и претходниот степен на полициско образование, и овој степен на образование може да се стекне во едукативна институција во рамките на Министерството за внатрешни работи или пак надворешна високообразовна институција и дипломата и во двата случаја е надворешно призната. Степенот на образование кој се стекнува овозможува повисок ранг во полициската хиерархија од претходното ниво. Наставната програма е проширена и вклучува проширен дијапазон на криминалистички, правни, полициски предмети, како и предмети од областа на менаџментот.
- *Магистерски степен на полициско образование и образование од областа на безбедноста* се стекнува по едногодишно или двегодишно образование по стекнувањето на претходниот степен и генерално се стекнува во надворешни високообразовни институции и може, но и не мора да обезбедува ранг во полициската организација. Некои земји како услов за упис на магистерски студии го имаат наведено работењето во полиција.
- *Докторски степен на полициско образование и образование од областа на безбедноста* е највисок степен на универзитетско образование кој следи по стекнување на магистерски степен на образование и обично трае три до четири години, а кој обично вклучува истражување на определена тема и носи нови дотогаш неоткриени сознанија во определена област. Исто како, и степенот

магистер на науки и докторскиот степен на образование најчесто не обезбедува ранг во полициската хиерархија, иако е надворешно признат.

1.2. НАСТАВНА ПРОГРАМА НА ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА

Иако не постои еден и единствен унифициран модел на полициска едукација, генерално, наставните програми во институциите кои вршат полициска едукација вклучуваат предмети од следните области:

- *Полициски науки* – предметите од оваа област нудат знаења за поимот, положбата и функциите на полицијата, местото и улогата на полицијата во безбедносниот систем на државата, организациона поставеност на полицијата и сл.
- *Криминалистика* – предметите од оваа област нудат знаења за поимот, криминалистичката тактика, техника и методика, криминалистичките методи, криминалистичките начела, криминалистичко-информативна дејност и сл.
- *Безбедносни науки* – безбедносните предмети ја објаснуваат безбедноста како поим, основите на безбедноста, безбедносната состојба, безбедносните системи и сл.
- *Право* – правните предмети кои се изучуваат обично се Кривично право, Кривично процесно право, Административно право и сл.
- *Специјално физичко образование* – посебна дисциплина од физичкото образование прилагодена на потребите на полициската професија преку која се изучуваат зафати, техники и постапки кои му се неопходни на полицискиот службеник при секојдневното работење.

Како дел од целокупниот образовен процес е и практичната работа која се извршува во организациони единици на Министерството. Практичната работа обично се реализира повеќепати во текот на студирањето, кога кандидатот/студентот не посетува настава, и е предвидена како задолжителна активност преку која лицето ги применува стекнатите знаења во работата.

2. ПОЛИЦИСКА ОБУКА

Според Агенција на Европската Унија за обука во областа спроведување на законите – CEPOL обуката претставува: „процес на стекнување знаење, вештини и ставови кои се потребни за извршување на специфични задачи. Обуката е планирана и систематизирана активност за модифицирање или развој на знаење/вештини/ставови преку искуство стекнато со учење, за да се постигне ефективна изведба на одредена активност или опсег на активности. Основната цел на обуката е да му овозможи на поединецот да стекне способности со цел тој/таа да можат да ја извршат дадената задача или работа.“[131]

[131] Jaschke, Hans-Gerd, Tore Bjorgo, Francisco del Barrio Romero, Cees Kwanten, Robin Mawby, Milan Pagon. “Perspectives of Police Science in Europe” *CEPOL’s Final Report of Project Group on a European*

Полициската обука е процес на пренесување или стекнување на определено знаење или вештини неопходни за полициската работа, а кој не води до стекнување на степен на образование, но може (но и не мора) да резултира со некаков вид сертификат.[132] Според Roy Roberg, образованието има пошироко теориско значење, па така обуката може да се дефинира како процес на подучување на поединецот „како“ да ја извршува работата, така што ќе му се презентираат релевантни информации за таа работа.[133]

Обуката генерално е пократкотрајна од едукацијата, затоа што е концентрирана само на определени области и само на одредени психомоторни вештини. Полициската обука содржи три основни компоненти:

- Знаења
- Вештини
- Однесување.[134]

Преку полициската обука се стекнуваат нови знаења, поврзани со полициската работа, кои во зависност од типот на обуката, може да бидат од поголем или помал обем. Така основната обука која обично трае најдолго бидејќи е обука на кандидати кои претходно не работеле во полиција, им овозможува да стекнат најширок обем на знаења, иако сите обуки без исклучок имаат за цел стекнување на нови знаења.

За секојдневно извршување на полициските задачи, неопходно е полициските службеници да располагаат со определени вештини, кои ќе им овозможат реализација на задачата со најсоодветни методи и употреба на најсоодветното средство за присила, доколку за истото полицискиот службеник оцени дека има легитимна потреба.

Како што е и претходно напоменато, однесувањето е исклучително битно за позитивна слика кај јавноста. Однесувањето на полицискиот службеник и неговото значење се учат при обуката, овозможувајќи му на полицискиот службеник да го прилагоди однесувањето во конкретна ситуација.

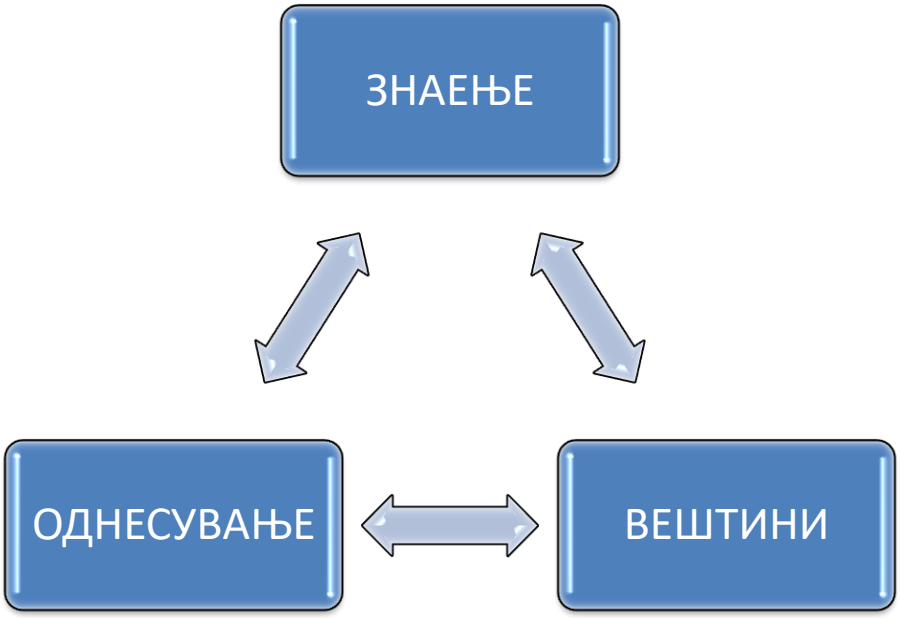
Сите три компоненти се меѓусебно поврзани и исклучување на било која од компонентите ќе значи непостигнување на целите на обуката.

Approach to Police Science (PGEAPS). Hampshire: CEPOL House, 2007. Web. 03 March 2021. <https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/Research_Science/PGEAPS_Final_Report.pdf>

[132] Pagon, Milan, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, Branko Lobnikar. *„European Systems of Police Education and Training”* College of Police and Security Studies, Slovenia, 1996. Web. 03 March 2021. <https://www.ncjrs.gov/policing/eur551.htm>

[133] Roberg, Roy. John, Crank. Jack Kuykendall. Policija I drustvo. Sarajevo: Office of public affairs Embassy of USA, 2004, стр.225 наведено според Spahic, Taib. *Razvoj nacionalnih policija u Evropi*. Sarajevo: CPU Printing company, 2012, стр.251.

[134] Spahic, Taib. *Razvoj nacionalnih policija u Evropi.* Sarajevo: CPU Printing company, 2012, стр.252.



Шематски приказ бр. 8: Компоненти на полициската обука

2.1. ВИДОВИ ПОЛИЦИСКА ОБУКА

2.1.1. ОСНОВНА ОБУКА

Основната обука е предуслов за влез во полициската организација и се состои од организирано обучување на канадидатите кои се пријавиле за работа во полиција, а кои успешно го поминале процесот на селекција. Преку точно утврдениот концепт на теориска и практична настава, кој треба да се реализира во конкретно утврден период, а во кој се изучуваат основите на полициското постапување, кандидатот за полициски службеник го развива позитивниот однос кон полициската организација, правните прописи и државата. Начинот на којшто се спроведува основната обука е различен и генерално зависен од општествено-економските услови во државата.

Времето на траење на обуката може да биде различно и како што и претходно е наведено, зависи од степенот на развиеност на земјата која ја организира обуката. Генерално малите држави со послабо развиени економии организираат интензивни обуки кои траат најчесто околу една година. Она што е суштински битно да се напомене е дека интензивната обука како основен предуслов за нејзина успешност ја има добрата и квалитетна селекција на кандидатите, кои на тој начин ќе можат брзо, но и ефикасно да навлезат во полициската професија. Земјите со добро развиен систем на полициска обука, се движат во насока на кратка основна обука, но развивање на системот на специјализирана и постојана или континуирана обука, кои би овозможиле специјализирање на полицајците во разни области на полициската професија.

Бидејќи станува збор за кандидати кои преку оваа обука треба да започнат да работат во полициската организација, селекцијата на истите треба да биде организирана и спроведена на највисоко можно ниво, исфрлајќи ги на површина најсоодветните кадри, односно кадрите кои имаат најголеми предиспозиции за работа во полиција.

Почитувањето на поставените критериуми кои се услов за влез треба да биде задолжително, а нивното надминување – тенденција. Критериумот возраст и покрај тоа што во некои земји не е определен во смисла на максимална возраст на кандидатите, се покажало дека треба да биде точно определен од причина што вештините и способностите во најголем дел од полициската работа не може да се стекнат во кое било возрасно доба. Соодносот на кандидатите од двата пола, како и севкупниот број на кандидати кои ќе бидат дел од обуката треба да одговара на моменталните потреби на службата. Тоа значи дека добрата стратешка анализа е клучен фактор кога станува збор за потребите на полициската организација во поглед на профилот и бројот на кандидати. Во поглед на физичките предиспозиции, најчеста потребна минимална висина за кандидатите – за мажи е 175 см, а за кандидати жени – 165 см. Високата лична физичка подготвеност на кандидатите е уште еден од битните предуслови за ефикасна обука. Таа најчесто се мери низ проверка на моторичките способности на кандидатите како што се „склекови“, стомачни подигања, трчање и слично. Во поглед на останатите предуслови, потребно е кандидатите да задоволуваат определени психолошки и интелектуални карактеристики кои низ тестови ќе ја покажат нивната погодност за работа во полиција. Во поглед на образованието – завршеното средно образование е законски минимум. Успехот со кој кандидатот го има завршено образованието е исто така битен, бидејќи е показател на претходните знаења кои лицето ги има стекнато. Сепак, најбитна од сè е желбата за работа во полиција. Мотивацијата за работа, која произлегува од желбата за припадност кон служба која е во заштита на основните човекови слободи и права и демократските вредности на општеството, а не од финансиски причини, треба да биде еден од најбитните елиминаторни услови, кој секако, треба да биде надополнет од останатите потребни предуслови. Интервјуто и психолошките тестирања се најсоодветни за утврдување на мотивите за работа на кандидатот во полиција. Објектите во кои ќе се спроведува обуката треба да бидат специјално наменети за таа цел. Потребно е тоа да биде инфраструктурен комплекс кој ќе биде надвор од градската средина, а во кој ќе има предвидено простор за училници, спортски сали, сала за боречки вештини, но и простор за сместување на кандидатите. Исто така, потребно е комплексот да содржи и дел предвиден за ситуациона настава како импровизиран стан, полициска станица, булевар и слично.

Наставниот план и програма треба да бидат прецизно и јасно определени и треба да вклучуваат теориска настава, практична (ситуациона) настава и практика во полициска станица. Распоредот треба да биде наизменичен, односно кога ќе се совлада дел од теоретските аспекти на предметот, кандидатот за полициски службеник да го совлада и увиди теоретскиот дел преку симулирани ситуациони вежби и на тој начин да се имплементираат методите кои имаат најголем степен на ефикасност при процесот на учење.

2.1.2. ОБУКА НА РАКОВОДЕН КАДАР НА СРЕДНО НИВО

Обуката на раководниот кадар на средно ниво е исклучително битна од причина што токму раководниот кадар на средно ниво е врската помеѓу раководниот кадар на високо ниво кој е одговорен за раководењето и планирањето на полициската работа и полициските службеници на терен кои се директни извршители на планираните активности. Овој тип на раководен кадар битно се разликува од кадарот кој на највисоко ниво ги поставува, дефинира и дава насоките за постапување, поради што овој вид на обука мора да се приспособи на подобрување на полициските задачи во чија реализација е вклучен овој тип на кадар. Во оваа група спаѓаат командири, заменици командири, помошници командири, сменоводители, како и други полициски службеници кои имаат менаџерска улога, односно се непосредни раководители на полициски службеници. Суштината на обуката се состои од учење и унапредување на вештините за раководење на секојдевно ниво, а наставната програма мора неопходно да се прилагоди на типот на раководен кадар за кој е наменета. Исклучително битно е да се дефинираат активностите на кадарот кој се обучува, бидејќи различниот тип на полициска работа бара и различен тип на организација на работата. Така, добрата претходна селекција на раководниот кадар во поглед на областа на работа, е клучна за успешност на овој тип на обука, од причина што полициската работа се состои од различни области на делување и постапување кои честопати имаат многу малку заедничко (на пример: униформирана полиција и криминалистичка полиција). Начелно наставната програма треба да ги содржи следните обуки од наведените области на учење:

– Менаџирање со човечки ресурси – раководење со тим, мотивација на вработените, подобрување на работните перформанси на вработените и сл.

– Планирање на полициски активности – раководење со акции, но и секојдневни активности кои подразбираат инволвираност на повеќе луѓе.

– Надгледување на квалитетот на извршување на задачите – контрола на работата на полициските службеници, начин на евалуација на нивната работа и сл.

– Рутински административни активности – водење на распореди, административни книги и сл.

Примената на точно определени методи на учење е битна и при овој вид обука. Бидејќи истражувањата покажале дека визуелното учење има, исто така, висок степен на ефикасност, пожелно е при обуката на овој вид кадар да бидат прикажани реални сценарија за конкретни ситуации во работењето, секако проследени со начини на справување и решавање на истите. Приоритет на обуката секогаш треба да биде усовршување на менаџерските потенцијали на лицето, кои ако се земе предвид дека полицискиот службеник менаџира со човечки ресурси, и тоа како се битни за креирање на позитивна атмосфера во полициската организација. На крај мора да се напомене дека прескокнувањето на кариерните скалила во полициската организација не смее да биде тренд кој се движи во нагорна линија, од причина што без оглед на добро организираната обука за раководен кадар, недоволното искуство во секојдневното полициско работење може да резултира со недостаток на знаење во определени области кај раководителот, што кај полициските службеници на кои истиот им е претпоставен, може да резултира со негативна повратна врска.

2.1.3. ОБУКА НА РАКОВОДЕН КАДАР НА ВИСОКО НИВО

Обуката на раководен кадар на високо ниво е обука на највиското раководно ниво во полиција кое е креатор на целокупното полициско работење и постапување и кадар задолжен за креирање и спроведување на стратешките цели на Министерството. Реализацијата на целите дефинирани во стратешките документи, всушност, се спроведува преку раководниот кадар на средно ниво, од страна на полициските службеници на терен, кој всушност, е врската помеѓу раководен кадар на највисоко ниво и полициските службеници на терен. Станува збор за комплексна обука која треба да го насочи овој кадар од полициската организација во насока на следење на глобалните трендови, но и позитивни искуства од странски држави, во насока на подобрување на работата, а преку тоа и намалување на криминалот. Бидејќи практиката, секојдневното полициско работење и јавното мислење на граѓаните за полицијата се главен показател на функционалноста на полициската организација во целост, споделувањето на позитивните искуства од овој вид се од особено значење, посебно за економски послабо развиените земји, кои не може да си дозволат иновативност во оваа област. Обуката треба да се реализира периодично и на неа да се презентираат достигнувањата и техниките на полициско работење и постапување кои дале позитивни резултати, во насока на изнаоѓање на начини за имплементација на сознанијата преку средниот раководен кадар.

Германија[135], Франција[136], но и другите економски развиени земји преку истражувачки активности ги развиваат оперативните капацитети на полицијата, со цел постигнување на што е можно подобри резултати во полициското работење, односно намалување на стапката на криминал, а кај криминалот кој веќе е извршен – што е можно повисок степен на откривачка дејност. Токму заради тоа, одржувањето на соработката на меѓународно ниво е од особено значење за подигнување на квалитетот на полициското работење во целост, што пак, има позитивно безбедносно влијание како на национално (за безбедносната состојба на секоја држава одделно), така и на меѓународно ниво (за одржување на безбедноста на регионално и светско ниво). Битно е да се напомене дека предуслов за успешност во спроведувањето на овој тип на обука е претходно кандидатот да ги има реализирано останатите типови обука (основна и обука за раководен кадар на средно ниво).

2.1.4. СПЕЦИЈАЛИЗИРАНА ОБУКА

Специјализирана обука е глобалната тенденција на сите современи полиции во светот. Специјализацијата на полицискиот службеник е клучна за ефикасно извршување

[135]"Research projects." Deutsche Hochschule der Polizei. Web. 03 March 2021. https://www.dhpol.de/microsite/englische-website/research/research-projects/research-projects.php

[136] De Maillard, J., Zagrodzki, M. "Styles of policing and police–publicinteractions: The question ofstop-and-search by police units in France." *International Journal of Police Science & Management,* 23(2), 1–11. https://doi.org/10.1177/14613557209807

на неговите задачи, но како предуслов за успешност мора да го има постепеното кариерно напредување на полицискиот службеник во областа за која има предиспозиции да работи, секако врз основа на процена на службите надлежни за управување со човечки ресурси. Дисконтинуитетот во овој дел негативно се одразува и на мотивацијата на поединецот, но и на полициската работа во целост. Специјализирањето во определена област е резултат на потребата од што е можно подобро спротивставување со современите облици на криминал кои ги надминуваат можностите на конвенционалното полициско постапување. Специјализираната обука може да се реализира на повеќе начини кои се покажале како поекономични и поедноставни за организација во споредба со конвенционалното централизирано обучување од страна на една институција. Курсевите, работилниците, семинарите и слично се еден вид на активности кои преку интерактивност на кандидатот може да придонесат за зголемување на неговите знаења во конкретна област, за релативно краток временски период. Овој вид на настани најчесто вклучуваат истакнати професионалци во определена област, кои го систематизирале нивното теоретско и практично знаење со цел негово полесно и поефикасно пренесување и обично се организирани од надворешни субјекти, односно субјекти кои не се дел од полициската организација од каде потекнува полицискиот службеник кој се обучува. Вториот вид на активности преку кој вработените во полициската организација може да ги продлабочат нивните знаења се децентрализираните обуки од страна на истакнати професионалци од службата од која потекнуваат. Станува збор за полициски службеници, особено истакнати во својата област, кои освен богатото практично искуство, имаат и педагошки предиспозиции, со што се овозможува систематизирано споделување на знаењето кое го поседуваат. Разликата во однос на претходниот тип обука е во мобилноста на инструкторите, односно полициските службеници кои обучуваат, за сметка на полициските службеници кои остануваат во организациската единица каде што работат и привремено се исклучени од стандардните полициски задачи. Овој тип на обучување се организира со претходно подготвена агенда на движење низ организациските единици на Министерството и вклучување на целната група во единицата каде се присутни инструкторите. Овој вид на обука во себе вклучува инструктори конкретно специјализирани во определена област (пр.: имотни деликти, дрога, трговија со луѓе и слично), а од друга страна, пак, работата во мали групи овозможува поголема активност на учесниците на обуката.

2.1.5. КОНТИНУИРАНА ОБУКА

Континуираната обука се реализира во вид на редовна обука од определена област/и како облик на стручно оспособување и усовршување на полицијата. Овој тип на обука во определени области се јавува како потреба, бидејќи сите области се предмет на постојани промени. Овој вид на обука може да се организира како задолжителна и доброволна континуирана обука. Континуираната обука пожелно е да се спроведува еднаш годишно за секој полициски службеник, а во која тој целосно ќе се издвои од полициската работа, ќе му овозможи постојано надградување на неговите знаења. По

обуката пожелно би било да се спроведе тестирање на знаењата, но и проверка на физичките способности и вештините, кои би го покажале прогресот на перформансите кој полицискиот службеник го има во неговата кариера. Области кои овој тип на обука би требало да ги опфати, се следните:

– Измени во законската регулатива

– Полициска етика и деонтологија – поврзаност со тековни настани

– Криминалистика – поврзаност со нови појавни облици на криминал

– Одбранбени техники – практична настава и новитети по што би се реализирало:

– Ракување со оружје – со реализација на гаѓање

– Тест за проверка на знаења (од тековната и претходно спроведените обуки)

– Проверка на биомоторички способности, чии мерливи компоненти би се чувале во досието на секој полициски службеник, покажувајќи го степенот на напредок во кариерата. Овој тип на обука од една страна ги мотивира полициските службеници за подобрување на нивните перформанси, а од друга страна го потврдува исполнувањето на минималните стандарди за полициско работење, кои може врз основа на параметрите да се насочат кон покачување.

Доброволната континуирана обука е одраз на желбата за личен професионален напредок на полицискиот службеник како резултат на процесот на доживотно учење, надвор од поставените критериуми за задолжителна обука. Полициите во развиените европски држави пружат идеални предуслови за спроведување на овој вид на обука преку јасно објавување на каталогот за обуки и начинот на нивно спроведување, но пред сè, со прилагодување на обуките на работниот ангажман на полициските службеници со нивно спроведување преку интернет, што овозможува заштеда на ресурси и за полицискиот службеник и за полициската организација. Континуираната обука е услов за напредување во кариерата на полициите на речиси сите развиени европски земји.

3. ФАКТОРИ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Ефикасната полициска едукација и обука имаат многу фактори кои генерално може да се систематизираат во следните категории:

- Селекција на кандидати
- Наставнички кадар
- Наставна програма
- Методи на учење
- Инфраструктурни капацитети
- Финансиски капацитети
- Законска регулатива

3.1. СЕЛЕКЦИЈА НА КАНДИДАТИ

Селекцијата на кандидати е еден од најбитните фактори за ефикасна полициска едукација и обука. Целта на процесот на селекција е на површина да ги исфрли најсоодветните лица за работа во полиција кои поседуваат соодветни предиспозиции за

тоа, кои имаат капацитет да ги надградуваат. И покрај тоа што процесот на селекција се разликува во различни држави, сепак тој најчесто се состои од следните фази:

- административна селекција врз основа на поднесената документација;
- проверка на физичката подготвеност на кандидатите;
- психолошко тестирање;
- писмено тестирање;
- интервју;
- безбедносни проверки и
- здравствени прегледи.

Административната селекција врз основа на поднесената документација се состои од проверки дали кандидатите согласно поднесената документација ги исполнуваат основните услови за конкурирање. Процесот на административна селекција трае различно во зависност од начинот на конкурирање кој во економски послабо развиените земји е преку поднесување на писмена документација, а во економски развиените земји (СР Германија, Холандија, Шведска, Норвешка, Франција и Шпанија) електронски, со услов за доставување на документација пред склучување на договорот за вработување.

Проверка на физичката подготвеност на кандидатите се врши преку проверка на моторичките способности на кандидатот за кои различни полиции предвиделе различни вежби. Најчесто вежбите се состојат од: стомачни подигања, „склекови“, трчање и тест со пречки, но некои полиции како што е шведската имаат воведено и други справи за проверка на физичката подготвеност како „ИСОКАИ“ справа и справа за мерење на функционалните движења. Некои полициски организации како што е шпанската полиција јавно го објавуваат начинот на бодување на изведувањето на вежбите, со што резултатите му се познати на кандидатот веднаш по завршувањето на вежбата.

Психолошкото тестирање е задолжителен дел од процесот на селекција кој се спроведува со цел утврдување на психичката подготвеност на лицето за работа во полиција и најчесто се спроведува преку пополнување на психолошки тест и интервју со психолог.

Писменото тестирање опфаќа повеќе тестови кои имаат за цел да го оценат општото знаење на кандидатот, но и неговото знаење и ставови за полициската професија и институција. Некои земји како што е Република Франција вршат проверка и на познавањето на правото и историјата на државата, како и познавањето на странски јазик. Во насока на поголема транспарентност, шпанската полиција предвидела точен број на бодови за секое точно одговорено прашање и формула за санкционирање на грешните одговори. Во оваа фаза некои полициски организации како француската полиција имаат предвидено и тестови кои се состојат од анализа на случај, во кои врз основа на писмено презентирана ситуација од секојдневното полициско работење бараат кандидатот да го изнесе своето размислување како би го решил случајот.

Интервјуто е застапено речиси во сите земји каде се врши процес на селекција, и истото може да биде стандардизирано и нестандардизирано. Некои земји (Долна Саксонија, Холандија, Шпанија, Шведска) јавно ги наведуваат компетенциите на кандидатот кои ги сметаат за особено битни за оценување на кандидатот при интервјуто.

При интервјуто членовите на комисијата пред себе ги имаат постигнатите резулатити на кандидатите од претходните фази на селекција.

Со цел утврдување на безбедносниот ризик од вработување на лицето некои полиции (како што се полициите на Долна Саксонија, Берлин, Шпанија, Франција и Норвешка) бараат различни видови документи како потврда дека лицето нема криминално минато (дека не е казнувано од суд или дека нема извршено некое казниво дело). Во Македонија за таа цел се пополнува безбедносен прашалник и се вршат проверки поврзани со лицето, кои би им овозможиле на полициските органи да ги добијат потребните податоци.

И здравствените прегледи се задолжителен дел од процесот на селекција кој треба да утврди дали кандидатот ги задоволува предвидените здравствени критериуми за работа во полиција, кои најчесто се јавно објавени и таксативно наброени. Таков е примерот со берлинската, шпанската и холандската полиција. Прегледите ги вршат здравствени институции кои даваат извештај дали кандидатот е соодветен или несоодветен за работа во полиција.

Важноста на процесот на селекција произлегува од неговата целисходност на површина да ги исфрли најсоодветните кадри за работа во безбедносните органи. Токму заради тоа, фазите на процесот на селекција треба да ги опфатат оние проверки кои ќе ги покажат компетенциите кои лицето ги поседува, но и нивото на кое лицето ги задоволува истите. На тој начин ќе се овозможи подигнување на нивото на компетентност на кандидатот, а не само негово задоволување до основно ниво. Унапредувањето на процесот на селекција е во функција на целокупниот процес на едукација и обука кој би овозможил извршување на полициските задачи на што е можно повисоко ниво. Така, несоодветната селекција не може да биде поправена ни со најдобрите програми за обука, затоа што ако избраниот кандидат нема елементарни познавања од работата на службата или нема мотивација да работи во таа служба, не може ни да ја прими обуката на соодветен начин.[137]

3.2. НАСТАВЕН КАДАР

Професионалниот и добро остручен наставнички и инструкторски кадар е исто така еден од битните фактори за ефикасна полициска обука. Селекцијата на овој тип кадар е втора по важност по селекцијата на кандидатите. За ефикасна полициска обука потребни се наставници и инструктори кои пред сè, поседуваат искуство, знаење, но и педагошки предиспозиции. Мотивацијата за работа со кандидатите исто така е битен услов за вклучување во обуката на идните полициски службеници. Полициската обуката треба да ја спроведуваат:

– постојано вработени наставници и инструктори

– времено ангажирани наставници и инструктори кои работат во полициската организација

– гостински предавачи.

[137] Dujovski, Nikola. *Process of the Selection in the Police*. Beograd: Kriminalisticko policiska akademija, Dani Archibalda Rajsa, 2017, стр. 3.

Кога станува збор за постојано и времено ангажирани наставници и инструктори, мошне битен е соодносот. Институцијата која ја врши полициската обука несомнено дека мора да има постојано вработени наставници и инструктори кои најчесто се ангажирани околу базичните полициски предмети. Наставничкиот и инструкторскиот кадар кој е ангажиран околу стручните предмети кои се дел од наставниот план и програма пожелно е да биде ангажиран од полициските службеници кои работат во полициската организација и се непосредно вклучени во процесот на работа, а кои времено се ангажираат со цел да го пренесат стекнатото искуство од терен. Оптималниот временскиот период на ангажирање на овој тип кадар се движи од една до две години, што овозможува да не се изгуби континуитетот во полициската работа на терен. Повременото ангажирање на гостински предавачи исто така позитивно влијае на ефикасноста на полициската обука. Освен што тоа може да бидат стручњаци од конкретни области, може да бидат и предавачи во институции за полициска обука од други земји. На тој начин, би се овозможила размена на искуства и искористување на истите во насока на унапредување на целокупната обука. Авторот смета дека соодносот на постојано и времено ангажираниот кадар пожелно е да биде 60:40 бидејќи на тој начин обучувањето би го вршеле и лица кои се во тек со полициското работење и обуката би била збогатена со практични искуства од терен. На постојано и времено ангажираниот кадар треба да му се овозможи претходна обука која ќе биде потврдена со сертификат, но и постојана обука која ќе му овозможува постојано надоградување на знаењето. На крај, неспорно е дека за обучувачи треба да бидат избрани најдобрите и најмотивираните полициски службеници кои ќе ги пренесат знаењето и искуствата од практичната работа на најдобар можен начин.

3.3. НАСТАВНА ПРОГРАМА

Креирањето на наставната програма според која ќе се едуцираат полициските службеници е сложена задача со која не е дозволена ни најмала импровизација и токму заради тоа, треба да биде резултат на темелни анализи. Основната обука најчесто се реализира преку модули кои опфаќаат наставни единици од истите научни области кои се изучуваат при полициската едукација како што се: полициски и безбедносни науки, криминалистика, право, специјално физичко образование и сл., но во сублимирана форма прилагодена на временскиот период во кој обуката треба да се реализира. Наставниот план и програма за основна обука треба да опфаќа теориска настава, практична (ситуациона) настава и пракса во полициска станица. Распоредот треба да биде наизменичен, односно кога ќе се совлада дел од теоретските аспекти на предметот, кандидатот за полицискиот службеник да го совлада и увиди теоретскиот дел преку симулирани ситуациони вежби. Праксата во полициска станица заедно со ментор кој треба да го воведе кандидатот во полициската работа треба исто така да биде задолжителен дел од наставната програма за основна обука. Наставната програма е битен фактор и за останатите видови обука, бидејќи определувањето на тематските целини кои ќе бидат предмет на обука укажува на нагласувањето на конкретни области кои се сметаат за особено битни за конкретниот тип обука.

3.4. МЕТОДИ НА УЧЕЊЕ

Основите на професионалното постапување на полициският службеник се поставуваат за време на едукацијата и обуката, каде полициският службеник се стекнува со знаења, вештини и однесување кои ќе му овозможат примена на стекнатите знаења за време на обуката при извршувањето на работните задачи. Ефикасноста на методите на учење кои најчесто се применуваат во наставата е предмет на истражување на научниците на „НТЛ институтот“ („NTL Institute“) во Балтимор – САД, што резултира со „Пирамидата на учење“ која и покрај тоа што е креирана пред повеќе од половина век, нуди уникатни податоци за ефикасноста на методите на учење кои се применуваат во наставата.

Шематски приказ бр. 9: Пирамидата на учење според НТЛ Институтот[138]

Предавањето, иако е најчест метод на учење во конвенционалните наставни средини согласно „Пирамидата на учење“ има процент на успешност од само 5 %.[139] При предавањето ученикот е целосно пасивен, бидејќи го слуша предавањето на наставникот. Процентот на успешност на овој метод на учење може да се зголеми доколку наставникот има интерактивна презентација која вклучува практични примери и лични искуства

Согласно „Пирамидата на учење“, учениците запомнуваат само 10 % од она што ќе го прочитаат.[140] Бидејќи читањето е метод на учење без кој не може да се замисли процесот на учење, постојат различни техники на читање кои го прават овој метод на учење поуспешен (скимирање, скенирање итн.[141])

[138] “The Learning Pyramid.” *Education corner*, https://www.educationcorner.com/the-learning-pyramid.html Accessed 09 June 2022.

[139] Ibid.

[140] Ibid.

[141] McDonald, K. „Different Reading Techniques And When To Use Them.“ *How to learn.* https://www.howtolearn.com/2012/08/different-reading-techniques-and-when-to-use-them/ Accessed 10 June 2022.

Аудиовизуелните методи како што се видеа, слики и графикони, според „Пирамидата на учење“, имаат ефикасност од 20 %.[142] Како и да е, со развојот на медиумите и компјутерската технологија, новите форми на аудиовизуелна настава водат кон поефективно учење и помнење на материјалот. Ефективноста на аудиовизуелното учење и методите на учење се зголемуваат кога тие се комбинираат со други активни форми на учење.[143]

Според ова истражување на методите за учење, со демонстрирање учениците запомнуваат 30 % од материјата за учење, бидејќи ја осознаваат суштината на материјата за учење преку практично прикажување на наставната целина.[144]

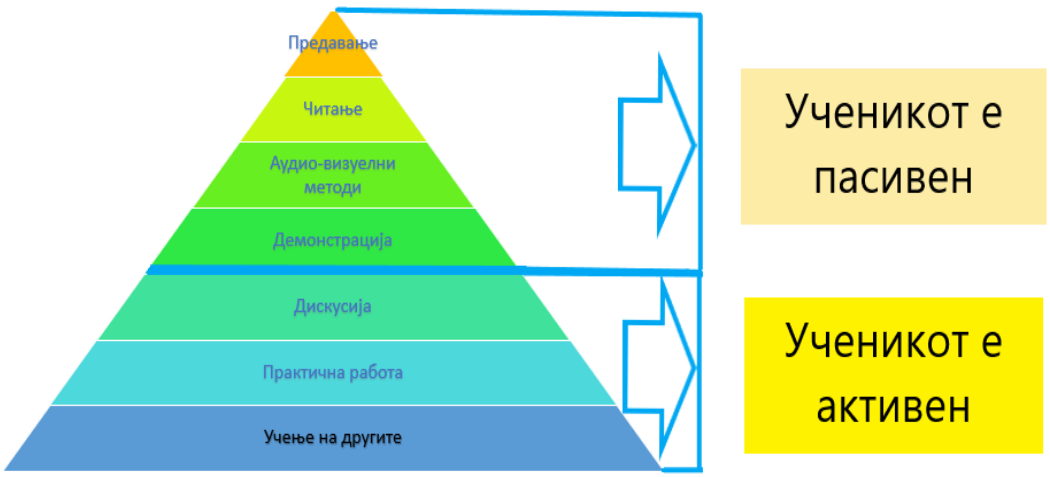
Дискусијата како метод на учење во група овозможува запомнување до 50 % на информациите до кои ученикот дошол.[145] Високиот процент на ефикасност на овој метод се должи на неопходноста од интеракција на поединецот при дискусијата, но и на ангажманот при подготвувањето на истата, кога тој анализира информации поврзани со предметот на дискусија. Групите за дискусија се наменети за стимулирање на размислувањето на студентот, зголемување на неговото учество и ангажман.[146]

Практичната работа е метод на учење кој има процент на ефикасност од дури 75 %.[147] Станува збор за метод на учење кој се состои од непосредна примена на стекнатите теоретски знаења во работата, но ефикасноста на методот може дополнително да се зголеми со добра организација на практична работа и теоретска обука, во поглед на редоследност при процесот на обука.

Учење на другите според „Пирамидата на учење“ е најефикасниот метод на учење кој овозможува запомнување на дури 90 % од наставната материја.[148] Високиот процент на успешност на овој метод произлегува од активниот пристап на слушателот кој ја анализира наставната целина, со што открива факти и изведува заклучоци, и после тоа го пренесува стекнатото знаење на другите.

Анализирајќи ја „Пирамидата на учење“, може да се заклучи дека методите на учење кои бараат активен пристап од страна на слушателот, имаат и поголем процент на успешност. Активниот пристап на слушателот му овозможува да не биде пасивен субјект во процесот на стекнување на знаење, туку истиот да ги презентира претходно стекнатите информации надополнети со информациите кои ги добил со истражување на темата. Учителот е еден вид помагач на слушателот, кој повремено се вклучува во предавањето на кандидатот, потенцирајќи ги битните работи и дополнувајќи го со дополнителни информации.

[142] “The Learning Pyramid.” *Education corner*, https://www.educationcorner.com/the-learning-pyramid.html Accessed 09 June 2022.
[143] Ibid.
[144] Ibid.
[145] Ibid.
[146] Ibid.
[147] Ibid.
[148] Ibid.



Шематски приказ бр. 10: Модификација на „Пирамидата на учење“ заради поделба на методите на учење согласно активноста на слушателот

Промените се неопходен дел од секоја област, што е резултат на менливата компонента на сите сегменти од општественото опкружување. Научниците од оваа област одамна укажуваат на тоа дека традиционалните наставни методи не се компатибилни со младите генерации родени во дигитална ера, секојдневно опкружени со дигитална технологија, социјални мрежи и интернет. Задржувањето на вниманието и подигнувањето на нивото на интерактивност на слушателот треба да биде во фокусот на реформираниот наставен процес. Како резултат на развиените технологии, луѓето имаат сè поразвиени визуелни перцептивни способности, поради што развивањето на визуелните методи може позитивно да придонесе во развој на наставниот процес. Визуелните методи на учење треба да бидат неизоставен дел од „пасивните“ методи на учење. Така, предавањето би било поатрактивно ако во себе вклучува визуелни методи како презентација, графички прикази, видеа и сл.

Демонстрирањето на определени сегменти од наставниот процес може да се изведе и преку „игра на улоги“ – метод при кој слушателите постапуваат по улоги во претходно објаснета хипотетичка ситуација од реалниот живот која е поврзана со предметот на наставната единица. Активниот пристап на слушателот е во развивањето на вештините за решавање на проблеми, без кој методот не е функционален.

Учење засновано на проблем (Problem-Based Learning) е современ метод на учење кој значително се разликува од методите на учење кои се дел од традиционалната настава, а истражувањата покажале дека освен развивањето на истражувачките капацитети на слушателот, методот значително влијае и на подобрување на тимскиот дух на слушателите, поради што треба да биде почесто застапен во наставните програми. Учење засновано на проблем е студентски пристап кон учењето кој вклучува групи на студенти кои работат на решавање на реален проблем, пристап различен од предавање на наставникот кој презентира факти и концепти за специфичен предмет на училница со студенти. Преку овој метод, студентите не само што ја зајакнуваат тимската работа,

комуникација и истражувачки вештини, туку и го развиваат нивното критичко мислење и способностите за решавање проблеми кои се клучни за доживотно учење.[149]

Улогата на наставникот при традиционалното учење е значително различна од онаа која тој ја има при овој метод на учење. Така, со примената на конвенционални научни методи, наставникот преку предавање го пренесува она што тој смета дека ученикот треба да го знае и потоа да го запамети, со што врши еден вид илустрација на начинот на кој би можел слушателот да го реши проблемот со знаењето кое го поседува. За разлика од овие методи, со примената на методот „учење“ засновано на проблем, во првата фаза проблемот се дефинира и определува, а слушателот со помош на учителот определува што треба да знае, за потоа да научи да го примени во решавање на конкретниот проблем. Со методот „учење“ засновано на проблем, наставникот дејствува како олеснувач; учењето го води студентот со цел решавање на зададениот проблем (забелешка: проблемот се утврдува на почетокот од процесот, за разлика од традиционалниот модел каде што се презентира последен). Исто така, задачите може да бидат различни во времетраење од релативно кратки до задачи кои траат цел семестар со време предвидено за секојдневни инструкции преку групна работа.[150]

Без разлика дали стекнувањето нови знаења се одвива преку процес на полициска едукација или полициска обука, несомнено е дека наставните програми мора да вклучуваат методи на учење кои ќе покажат висок степен на ефикасност. Научниците укажуваат на тоа дека слушателот нема корист од едноставното меморирање на податоци, туку од практичната примена на истите, што е од особена важност при полициското работење, ако се земе предвид разноликоста на задачите и специфичните услови кои бараат соодветна брзина на постапување. Знаењето денес добива поширока димензија – не само да се усвои нова информација, не само да се знае нешто, туку и да се знае како, но и да се биде во состојба да се продуцира да се дојде до ново знаење. „Да се знае како“, значи да се помине во сферата на изградба на способност да се искористи и употреби стекнатото знаење. Тоа подразбира умешност да се примени знаењето, но и вештина и навика тоа да се прави повеќепати во нови и нови ситуации. Простото владеење со знаењето не му е од голема важност и вредност на човекот доколку тој не е во состојба да го стави во употребна функција. Само на овој начин знаењата му користат на човекот за доаѓање до нови сознанија и до откривање на нови нешта кои го богатат неговиот живот. Употребната вредност на знаењата е дотолку поважна затоа што голем дел од нив се усвојуваат по теоретски пат, а нивната практична примена е таа која нив ги потврдува, коригира или пак сосема ги побива и надминува.[151]

Достапноста до информациите преку интернет овозможува лицето да добие податоци за предметот од негов интерес кога и тоа да го посака, поради што поефикасно е низ наставниот процес фокусот да биде ставен на развивање на критичкото мислење, преку кое се унапредува знаењето. Неспорно е дека не сите полициски науки може да

[149] Kurt, Serhat. “Problem-Based Learning (PBL).” *Educational tehnology,* https://educationaltechnology.net/problem-based-learning-pbl/ Accessed 10 June 2022.

[150] Ibid.

[151] Кирова, Снежана. „Три методи за учење на новите генерации“ *Воспитание, списание за образовна теорија и практика.* Год. 9 бр. 13 Штип 2014 год.

развиваат критичко мислење на слушателите, бидејќи природата на некои од полициските науки има многу повеќе практична димензија и практично значење.

3.5. ИНФРАСТРУКТУРНИ КАПАЦИТЕТИ

Објектите во кои се спроведува основната, но и другите видови полициска едукација и обука треба да бидат наменски изградени согласно потребите за изведување настава, сместување на кандидатите и колективен живот и работа на кандидатите. Во објектите потребно е да има училници, кабинети за специјализирана настава, но и амфитеатар и друг тип на простории за пленарна настава. Наставните објекти мора да содржат спортска сала, но и помала сала соодветно опремена за боречки вештини. Во рамките на целокупната инфраструктура пожелно е да има и дел предвиден за ситуациона настава, импровизиран стан, полициска станица, булевар и сл. Библиотеката исто така треба да биде неизбежен дел од инфраструктурните капацитети, секако опремена со соодветен тип на литература погодна за надградување на знаењата на кандидатите. Опремата која ќе се користи мора да биде стандардизирана и да ги следи современите трендови, односно истата да биде усогласена со опремата која се користи во полициското работење. Во комплексот во кој би се реализирала обуката, пожелно е да се предвиди простор за заедничка, но и индивидуална работа, но и простор за состаноци или дружење како за наставниците и инструкторите, така и за кандидатите. Тоа може да бидат читални, кабинети, надворешни спортски терени, зелени површини, базени за пливање и сл.

3.6. ФИНАНСИСКИ КАПАЦИТЕТИ

Финансиите во секоја, па и во оваа област се неопходен предуслов за ефикасност. Тргнувајќи од изградба на објектите, па низ средствата за работа, наставниот план и програма, финансиите се еден од најбитните (особено за економски послабо развиените земји) ограничувачки фактори. Наставниот и инструкторски кадар имајќи го предвид значењето кое го има за целокупното полициско работење на долг рок, неопходно е да биде мотивиран, но и финансиски награден за ангажманот со кој дополнително придонесува за полициската организација во целост. Неспорно е дека и за добра селекција и за добра обука потребни се финансиски средства кои можеби на прв поглед не се воопшто малку, но гледајќи на долг рок, се максимално добро стратешки инвестирани во заштита на темелните вредности на уставот. Од друга страна пак, буџетот и самостојното планирање во согласност со потребите, исто така е фактор за ефикасна полициска обука. Државата неопходно мора да одвои средства од буџетот кои ќе одговараат на реалните потреби на институцијата, со ниво на свесност кое одговара на значењето на резултатот, а тоа е полиција во која граѓаните ќе имаат доверба, што ќе се одрази на нивниот квалитет на живот и зголемување на безбедноста.

3.7. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА

Во законската регулатива се поставуваат темелите на системот за полициска едукација и обука, односно определувањето на субјектите, начинот, времето во кое едукацијата или обуката ќе се реализира. Во сите развиени земји полициската едукација и обука ја реализира посебен субјект во рамките на Министерството, кој е задолжен за

обука, но и едукација на полициските кадри. Во законските акти се определува времето, но и временскиот рок во кој треба да се реализираат определени типови обука, со цел остварување на процесот на континуирана обука на работникот. Со подзаконски акти се предвидуваат типовите на обука кои е потребно да ги реализира секој тип на работник, но и кој кадар истите ќе ги спроведе. Токму тука се предвидува типот на наставен и инструкторски кадар кој ќе ги спроведува обуките на полициските службеници. Сепак, постоењето на стратегија која ќе биде резулатат на темелни анализи, со добро поставени цели и визија, низ конкретни чекори е клучен елемент во кој се гледа желбата за ефикасност на обуката која се спроведува.

4. ПОЛИЦИСКИТЕ НАУКИ, ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА И ПОЛИЦИСКАТА ОБУКА

Полициските науки како предмет на изучување ја имаат полицијата и полициското работење, односно полициските работи кои согласно меѓународната стандардна класификација на образование изработена од УНЕСКО (International Standard Classification of Education- ISCED), се класифицирани во полето 1032 – заштита на луѓе и имот. Полициските науки се развиваат во специфични околности поврзани со развојот на демократските процеси, во кои полицијата е институција која функционира во затворен внатрешен систем и применува методи кои не подлежат на било каков облик на контрола. Со развивањето на моделот „Полициско работење во заедницата“ започнува нова ера во развивањето на полициската организација, а со тоа и голем број на истражувања кои укажуваат на тоа дека полицијата е неопходно да се трансформира. Истражувачкото поле кое е значајно за полицијата е многу широко и ги опфаќа истражувањата на безбедносните појави кои се поврзани со полицијата и полициските работи (организацијата, етиката, раководењето, човечките ресурси во полицијата, овластувањата, безбедноста во сообраќајот, односот на полицијата кон човековите права и меѓународните документи). Полициските науки и проучувањето на појавите поврзани со полицијата се блиски со проучувањата и истражувањата кои се прават во сродните науки како што се: криминологијата, криминалистиката, вооружувањето и опремата на полицијата, безбедносните науки, меѓународните односи, правото, социологијата, психологијата, менаџментот, статистиката, политичките науки и др.[152]

Во македонската терминологија соодветно е да се користи терминот полициски науки (во множина) за да се опишат бројните науки кои имаат свој теоретски, но и практичен темел во сложената полициска структура, како и различните полициски работи и активности кои не е можно да бидат интегрирани во самостојно и посебно научно поле.[153]

Според CEPOL, полициската наука е научно проучување на полицијата како институција и на полициското работење како процес.[154]

[152] Рајковчевски, Раде, Никола Дујовски. *Вовед во полициски науки*. Скопје: Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола, Факултет за безбедност – Скопје, 2020, стр.26.

[153] Ibid.

[154] Jaschke, Hans-Gerd, Tore Bjorgo, Francisco del Barrio Romero, Cees Kwanten, Robin Mawby, Milan Pagon. Perspectives of Police Science in Europe. *CEPOL's Final Report of Project Group on a European*

Развивањето на полициските науки како интердисциплинарни и мултидисциплинарни науки потекнува од потребата за развивање на (формално и неформално) пренесените знаења од повеќе сродни области на полициските службеници, кои имаат практична димензија која произлегува од нивната неопходна заедничка примена за остварување на полициските функции.

Кога станува збор за полициската едукација и основната полициска обука, кај научниците од оваа, па и од другите области може да се сретнат многу различни мислења кои го фаворизираат или едниот или другиот модел на стекнување на знаења кај полициските службеници, иако неспорно е дека и полициската едукација и основната полициска обука имаат релативно исти цели кои генерално се:

- *хуманистички* – формирање и развој на оние особини на личноста за кои постојат соодветни предиспозиции
- *економски* – унапредување на економската положба на поединецот и придонес на образованието/обуката во постигнување на индивидуална, организациска и општествена продуктивност од работата
- *социолошки* – изедначување на шансите за социолошко напредување на поединецот, идејна хомогенизација на општеството низ политичка социјализација и развој на доминантен општествен однос.[155]

Уште во раните 90-ти години Аугуст Волмер (August Vollmer) барал да се вработуваат полицајци кои освен познавање на јавниот ред и мир ќе бидат упатени и во превенција на криминалот и разбирање на психологијата и социологијата на криминалот. За разлика од воспоставената пракса во тој временски период, Волмер сметал дека тие вештини не може да се стекнат само со работа и искуство на терен, туку треба да бидат стекнати со претходно образование, што укажува на свесност за специфичноста на полицициската професија. Како резултат на согледаната потреба од висок степен на образование за работа во полиција, Волмер енергично се залагал за полициско образование на сите нивоа во полициската организација што резултирало со отворање на првата висока полициска школа на Универзитетот во Калифорнија. Сепак, Голдштајн (Goldstein) детектира неколку причини меѓу кои ниските примања и недостатокот на можности за напредување кои не му одат во прилог на концептот за високо образование во полиција.[156]

Полициската едукација овозможува полицискиот службеник да се стекне со поширок дијапазон на знаења кои му овозможуваат да разбере зошто се презема определено дејствие, за разлика од обуката која генерално е посветена на унапредување на вештините како нешто да се направи. Едукацијата му овозможува на полицискиот службеник преку стекнување на воопштени знаења за полициската работа да развие критички став за истите и тој став да го применува преку развивање на секојдневното

Approach to Police Science (PGEAPS). Hampshire: CEPOL House, 2007. Web.04 March 2021. <https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/Research_Science/PGEAPS_Final_Report.pdf >

[155] *Opća enciklopedija*, dopunski svezak. Zagreb: Jugoslovenski leksikografski zavod, 1982.

[156] Carte, G.E. "August Vollmer and the Origins of Police Proffesionalism." *Journal of Police Science and Administration* (1973) 1: 274-281 наведено според Roberg R., John, Crank, Jack, Kuykendall. *Policija I Drustvo*. Sarajevo: Office of Public Affairs of the United States of America, 2004, стр. 472–473.

работење. На полициската едукација генерално најголема замерка се наоѓа на ставањето приоритет на теоретската настава, за разлика од практичната настава која е помалку застапена. Основната полициска обука се смета дека е комбинација од теоретска и практична настава, при која многу повеќе се обрнува внимание на показните вежби и ситуационата настава, укажувајќи му на кандидатот кои се теоретските основи за постапувањето, но многу повеќе како да постапи во конкретна ситуација. Она што исто така е битно да се напомене е дека дебатите помеѓу полициските научници и практичари се водат околу значењето и потребата на полициската едукација и основната полициска обука, сметајќи дека со обуката на полициската наука ѝ се дава поголемо практично значење. Генерално на полициската едукација се гледа како на отворен процес, во кој стекнатите знаења, вештини и ставови постојано се унапредуваат. При основната обука, кандидатите ги учат знаењата, вештините и способностите, но не и начините како да создадат или развијат нови. При основната обуката, кандидатите се трудат да го совладаат начинот на кој што им се презентирани одредени вештини, релативно малку навлегувајќи во разбирање на причините за нивно преземање, за разлика од полициската едукација која на кандидатите им нуди поширок видик на преземените дејствија, анализирајќи ги преку разни аспекти и на тој начин, избирање на оние дејствија кои се најпогодни во конкретната ситуација. Несомнено е дека полициската дејност бара усовршување на практични постапки (како ракување и гаѓање со огнено оружје, приведување итн.) кои покрај теоретската настава, мора практично да совладаат преку обука од страна на искусни инструктори во соодветната област. Обуката всушност му дава практична примена на теоретското знаење.

Од погоре изложеното, видно е дека образованието и обуката се различни процеси, првиот насочен повеќе кон когнитивните цели (разбирање и проверка на хипотези), а вториот повеќе кон целите на однесувањето (униформни предвидливи однесувања). И уште повеќе, тие се карактеризираат со различни начини на размислување, обуката е насочена кон нагласување на пристапот за изнаоѓање на „вистинскиот одговор“, а образованието кон нагласување на пристапот за развој на критичкото размислување. Според оваа позиција, изедначувањето на овие два процеса доведува до два потенцијални проблеми: прво, традиционалната улога на образованието во наставата за критичко размислување е во опасност да се изгуби, и второ, ова може да ја ослабне интелектуалната содржина на образованието.[157]

Современите тенденции на системите за полициска едукација и обука се во насока на интеграција на полициската едукација и полициската обука, пред сè, заради специфичноста на полициските функции кои подразбираат примена на дискрециони овластувања, кои во ниту една ситуација не може да се остварат на еден и единствен начин, туку со комбинација на мерки и дејствија кои ќе произлегуваат од професионалната процена на полицискиот службеник за успешно извршување на полициските задачи. Полициските овластувања кои во голема мера ги ограничуваат човековите слободи и права, во епоха кога тие се издигнати на највисоко можно ниво се алатка која полицискиот службеник треба да ја усовршува, а не само да ја практикува.

[157] Рајковчевски, Раде, Никола Дујовски. *Вовед во полициски науки.* Скопје: Факулет за безбедност, 2020, стр. 259.

Тоа значи дека користејќи го своето знаење и професионално искуство тој треба да ги применува мерките и дејствијата кои се поблаги, а поефикасни, а од друга страна, да ги практикува методите кои произлегуваат од современите концепти и се насочени кон превентивно полициско постапување. Повисокото ниво на интеграција на теоријата и практиката ги проширува видиците на полицискиот службеник кој на тој начин гради правилен однос кон организацијата, законските прописи и граѓаните.

5. СОРАБОТКА ПОМЕЃУ ИНСТИТУЦИИТЕ КОИ СПРОВЕДУВААТ ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Развојот во сите области на човековото постоење предизвика и развој на криминогените фактори што резултира со појава и развој на облици на криминал кои се одликуваат со исклучително висок степен на организираност што придонесува за отежнување на процесот на негово откривање и докажување. Мобилноста на деликвентите и сè почестата појава на организирани криминални групи ја наметнува потребата од професионално полициско постапување на полициите од различни држави кое несомнено своите основи ги има во полициската едукација и обука. Токму заради тоа, институциите кои ја спроведуваат полициската едукација и обука во европските држави, свесни за значењето кое го има стандардизацијата на процесот на полициска едукација и обука остваруваат различни облици на соработка, преку која ја зголемуваат професионалноста на полициските службеници, што е во функција на зачувување на безбедноста на регионално, но и глобално ниво. Во Европа постојат неколку меѓународни организации, институции, агенции и друг вид на соработки кои се формирани со цел развивање на соработка и унапредување на размената на знаење и искуства во областа на полициското работење како што се: Агенцијата на Европската Унија за обуки за спроведување на законот – ЦЕПОЛ, Полициска академија на Централна Европа, Колеџ за европска безбедност и одбрана, Асоцијација на европски полициски колеџи, Конвенција за полициска соработка во југоисточна Европа итн.

Агенцијата на Европската Унија за обуки за спроведување на законот – ЦЕПОЛ е агенција на Европската Унија со седиште во Будимпешта, Унгарија, формирана со цел унапредување, спроведување и координирање на обуки за службеници кои го спроведуваат законот. Агенцијата има воспоставено мрежа на институции кои вршат обука на службеници кои го спроведуваат законот и ги поддржува во спроведувањето на обуките кои се однесуваат на превенција и борба со организиран и сериозен криминал, одржување на јавниот ред и мир, заштита на основните човекови слободи и права во контекст на спроведување на законот, имплементација и употреба на меѓународни и ЕУ капацитети за соработка и сл. ЦЕПОЛ спроведува:

- Обуки со физичко присуство (курсеви, конференции, семинари) кои обично траат околу една недела и се спроведуваат во седиштето на ЦЕПОЛ или во земјите-членки;
- Обуки преку интернет преку Law Enforcement Education Platform (LEEd) преку која ЦЕПОЛ спроведува вебинари, обуки преку интернет;

- Програми за размена на кадри на меѓународно ниво, преку кои вработените во оваа област разменуваат знаења, искуства и добри практики;
- Соработка со истражувачки институции и овозможува бесплатен пристап до истражувачки материјали со што ги поддржува и унапредува научните истражувања во областа на спроведување на законот;
- Соработка со други меѓународни субјекти заради градење на капацитети и сл.

Полициската академија на Централна Европа е регионална соработка на повеќе земји од централноевропскиот регион (Германија, Австрија, Швајцарија, Словачка, Словенија, Чешка и Унгарија) чија цел е размена и унапредување на знаењето за прекуграничниот и транснационалниот криминал. Воспоставувањето и развојот на лични контакти помеѓу полициските службеници со цел брз и непречен трансфер на информации при справувањето со криминалот е една од целите на оваа соработка. Целите на Полициската академија на Централна Европа се реализираат преку:

- Централен курс на тема „Превенција и борба против меѓународно битни криминални активности“ кој се спроведува еднаш годишно на германски јазик и трае седум седмици, на кој учествуваат до 26 учесници од земјите-членки;
- Специјализиран курс на тема „Меѓународна соработка во компензаторни мерки и полициско-гранични должности“ кој се спроведува еднаш годишно на германски јазик, трае четири недели и се спроведува на различни локации во земјите-членки и опфаќа најмногу 24 учесници од земјите-членки;
- Експертски семинари кои се планираат на годишно ниво и ги реализираат земјите-членки;
- Специјализирана обука во конкретни области која се спроведува од страна на експерти.

Колеџот за европска безбедност и одбрана е основан во 2005 година како тело на Европската Унија кое обезбедува обука и едукација во областа на заедничката надворешна и безбедносна политика на Европската Унија и е креиран како тело за вмрежување на овластени национални субјекти за обука и едукација со цел зајакнување на заедничката безбедносна и одбранбена култура на Европската Унија, промовирање на подобро разбирање на заедничката надворешна и безбедносна политика, обезбедување обука и едукација на персоналот на Заедничката надворешна и безбедносна политика и сл.

Асоцијацијата на европски полициски колеџи е мрежа на полициски колеџи од европскиот континент формирана во 1996 год. која се состои од 56 колеџи, креирана со цел зголемување на координативноста и кооперативноста во полициската обука во Европа, дисеминација на добрите практики и научни истражувања со цел поспремни полициски органи за справување со транснационалниот криминал и заедничките проблеми.

Конвенцијата за полициска соработка во југоисточна Европа е потпишана на 5 мај 2006 год. од страна на Албанија, Босна и Херцеговина, Македонија, Молдавија, Романија и Србија и Црна Гора, како правна основа за зајакнување на соработката за борба против заканите по јавната безбедност и/или редот, како и спречување и

откривање на кривични дела и водење на полициски истраги за кривични дела. Конвенцијата дополнително ја имаат потпишано и ратификувано Бугарија (2008), Австрија (2011), Унгарија (2012), Словенија (2012), Хрватска (2019). Според Конвенцијата, договорните страни се обврзуваат нивните органи надлежни за спроведување на законот, да овозможат зајакнување на структурите за размена на информации и комуникации преку преземање на конкретни мерки наведени во конвенцијата, како и зајакнување на соработката за време на операциите и истрагите со цел спречување, откривање и истрага и борба против заканите преку преземање на конкретни мерки меѓу кои и олеснување на меѓусебните студиски посети/посети за обука по договор на засегнатите страни.

Центарот за обука на Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија е акредитиран од страна на *Меѓународната асоцијација на директори на органи за спроведување на законот за стандарди и обуки* (ИАДЛЕСТ од анг. International Association of Directors of Law Enforcement Standards and Training) на 2 април 2022 година. Меѓународната асоцијација на директори на органи за спроведување на законот за стандарди и обуки е непрофитна асоцијација во која членови се Полициските службеници за стандарди и обука, директорите на академиите, обучувачите и институциите кои спроведуваат обука. Мисија на оваа асоцијација е поддршка на развојот на професионалните стандарди во јавната безбедност преку истражување, размена на искуства и соработка, но и помагање на државите и меѓународните партнери во воспоставување ефективни стандарди за вработување и обука на вработените во јавна безбедност. Оваа меѓународна асоцијација работи на унапредување на рамката на програми за обука преку:

- Обука за ИАДЛЕСТ, меѓународно сертифициран инструктор;
- Обука за ИАДЛЕСТ/ЛАПСЕН (од анг. LAPSEN Law and Public Safety Education Network), сертифициран инструктор за млади;
- ИАДЛЕСТ, национална сертифицирана програма за обука;
- Можност за развивање на наставната програма и анализа на работните задачи;
- Акредитација на академии и полициски службеници за стандарди и обука (ПОСТод англ. POST – Police officer Standards & Training);
- Акредитација на полициските службеници за стандарди и обука за ревизија на органи.[158]

Соработката во оваа област која се темели на јасно определените темелни вредности кои се заеднички за сите демократски полиции во светот треба да одвива по примерот на неколкуте организации, институции, агенции и друг вид на соработки кои се формирани со цел развивање на соработка и унапредување на размената на знаење и искуства во областа на полициското работење во Европа како што се: Агенцијата на Европската Унија за обуки за спроведување на законот – ЦЕПОЛ, Полициска академија на Централна Европа, Колеџ за европска безбедност и одбрана, Асоцијација на европски

[158] „About Our Services.“ *International Association of Directors of Law Enforcement Standards and Training,* https://www.iadlest.org/our-services/about. Accessed 27 August 2022.

полициски колеџи, Конвенција за полициска соработка во југоисточна Европа итн. преку спроведување:

- обуки со физичко присуство и обуки кои ќе се спроведуваат преку интернет;
- програми за размена на кадри;
- научни истражувања и соработка со истражувачки институции и овозможување бесплатен пристап до истражувачките материјали;
- соработка со други меѓународни субјекти заради градење на капацитети и сл.

III дел

Компаративна анализа на современите системи за полициска едукација и обука на европските држави

1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА

1.1. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА

Сојузна Република Германија се состои од 16 покраини, со главен град Берлин. Се простира на површина од 357.021 км^2 и со 81,8 милиони жители е најнаселена земја членка и најголема економија во Европската Унија. Таа е една од најголемите политички сили на европскиот континент и технолошки предводник во многу полиња. По Втората светска војна земјата е поделена на источен и западен дел. Повторно е обединета во 1990 година.

Германија се состои од шеснаесет покраини, од кои секоја има сопствен покраински устав и релативно голема автономност во поглед на внатрешната организација. Поради разликите во големина и население, понатамошната административна поделба на овие покраини се разликува, особено помеѓу градовите-покраини (*Stadtstaaten*) и покраините со поголеми територии (*Flächenländer*). За регионални административни цели, пет покраини (Баден-Виртемберг, Баварија, Хесен, Северна Рајна-Вестфалија и Саксонија) имаат воведено вкупно 22 административни округи (*Regierungsbezirke*).[159]

1.2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА

Сојузна Република Германија се состои од 16 држави и секоја држава има свои полициски сили. Во сите државни полициски сили работат повеќе од 300 000 офицери и персонал. На федерално ниво постојат Федералната полиција (Bundespolizei – BPol) и Федералната канцеларија за криминалистичка полиција (Bundeskriminalamt – BKA) под одговорност на Сојузното министерство за внатрешни работи, каде работат околу 39 000 лица. БКА, како централна агенција, работи на национално ниво и обезбедува поддршка на државите во форензички прашања, истражувања и кривични истраги.

Административните единици во СР Германија се со релативно голема автономност во поглед на внатрешната организација, па следствено на тоа и во поглед на полициската едукација и обука, поради што не постои една и единствена институција која е задолжена за едукација и обука на полициските кадри, туку станува збор за различни системи на ниво на покраини, кои релативно самостојно ја организираат полициската едукација и обука. Токму заради тоа, како репрезентативен примерок ќе бидат земени системите на три покраини во СР Германија, и тоа на:

- Долна Саксонија (Niedersachsen);
- Берлин (Berlin) и
- Хамбург (Hamburg).

[159] „Германија“ Википедија слободна енциклопедија. Википедија, 2021. Web. 11 October 2021.

1.2.1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ДОЛНА САКСОНИЈА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ДОЛНА САКСОНИЈА

Полициската академија на Долна Саксонија е посебна организациона единица во рамките на Министерството за внатрешни работи и спорт на Долна Саксонија и е задолжена за селекција, спроведување на едукација и обука. Вработувањето во полициската организација започнува со успешно завршување на процесот на селекција, по кој следи тригодишна полициска едукација, по што лицето се стекнува со високо образование.

II. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

Генерални услови за конкурирање за работа во полиција во Долна Саксонија се:

- Германско државјанство или државјанство на некоја друга држава – членка на ЕУ, членка на Европската економска зона или поседување на валидна дозвола за престој;
- Лицето да посетувало часови по англиски јазик шест години или да презентира сертификат за положен испит во согласност со заедничката европска референтна рамка за јазиците, ниво Б1 (одговара на нивото на владеење на класа 10, средно ниво 1);
- Лицето да не е казнувано од суд;
- Лицето да не е постаро од 31 година на денот на вработување (можни се исклучоци во одделни случаи);
- Лицето да има најмалку 1.63 м. висина (ако има отстапување, мора да се обезбеди доказ за способноста лицето да ги изврши полициските задачи);
- На почетокот на студирањето лицето е потребно да поседува возачка дозвола за категорија „Б“ или дозвола за возење со придружник по 17 часот;
- Лицето да поседува германска бронзена значка за пливање, или повисоко ниво (дозволата може да се обезбеди до почетокот на студиите);
- Лицето да е спортист и да е во добра здравствена состојба.[160]

Вработувањето во полиција подразбира тригодишно универзитетско образование, но полицијата нуди можност за студирање и на лица кои сè уште немаат стекнато диплома за завршено средно образование и на некои останати категории граѓани под посебни дополнителни услови наведени на интернет-страницата на

[160] „Voraussetzungen“. *Polizei Niedersachsen*, https://polizei-studium.de/voraussetzungen/ Accessed 06 December 2021.

Полициската академија на Долна Саксонија. Така лицата кои немаат стекнато диплома за завршено средно образование, при аплицирањето потребно е да имаат минимална оцена 4 по предметите Германски јазик и Математика. Лицата кои имаат стекнато диплома за завршено средно образование, потребно е да го имаат стекнато средното образование со просечна оцена од најмалку 3.3 и да имаат најмалку оцена 3 по Математика и Германски јазик. Лицата пак, кои имаат завршено друг вид на високо образование или се во завршен период на студирањето, исто така може да бидат дел од полициската обука со што мораат да посетуваат едногодишна пракса во полициска станица и да ги извршат спортските и медицинските проверки. И за оваа категорија предвидена е минимална просечна оцена 4 по предметите Математика и Германски јазик.

За лицето кое сака да аплицира за работа во полиција преку високо полициско образование, но под одредени услови го прекинало претходниот степен на образование, полициската академија нуди можност лицето да аплицира за високо образование и на тој начин да го обезбеди своето место преку стандардниот процес на селекција, со тоа што пред започнувањето на полициското образование, лицето мора да го заврши степенот на образование кој претходно го започнал, а по завршувањето треба да ги повтори само спортските и медицинските проверки. За да може да конкурира, лицето мора да има добиено минимална оцена по предметите Математика и Англиски јазик најмалку 3, а средното образование да го има завршено со просечна оцена најмалку 3.3.

Врвните спортисти во олимписки дисциплини имаат можност за продолжување на периодот на студирањето од три на пет години и можност за услогласување на наставниот процес со спортските обврски, а како услови за аплицирање дополнително се наведени и лицето да било припадник на олимписки тим и посебни медицински проверки.

Повластени услови за прием во полиција имаат и војниците, за кои максималната возраст за прием е 32 години на денот на вработување и доколку биле професионални војници повеќе од 12 години, истите може да аплицираат шест месеци пред завршувањето на нивната служба. Критериумот за најниска просечна оцена 4 за предметите Математика и Германски јазик постои и за оваа категорија лица.

Аплицирањето е можно во било кој период од годината и може да се направи електронски, односно со електронска апликација достапна на интернет-страницата на Полициската академија на Долна Саксонија или пак со испраќање на документите преку пошта.

Студиите започнуваат на 1 октомври секоја година, а едногодишната пракса на 1 август.

III. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Процесот на селекција се одвива низ следните фази:

1) *Проверка на апликацијата* – во оваа фаза се утврдува дали кандидатот доставил комплетна документација, односно дали ги доставил сите документи кои се наведени дека се потребни при аплицирањето.

2) *Предтестирање на телесната висина* – 1,63 метри е минималната висина која е предвидена како потребна за учество во процесот на селекција, што не е елиминаторен критериум, ако кандидатот покаже дека и покрај помалата висина, може да ги извршува полициските задачи. Тоа е посебна фаза во процесот на селекција која му претходи на компјутерскиот тест, која се состои од пет физички вежби, односно од: ракување со оружје, надминување на пречки, скокови, мерење на силата на рацете, спасување на луѓе. Се смета дека кандидатот преминал во следната фаза доколку ги задоволува минималните физички резултати за секоја вежба одделно.
3) *Компјутерско тестирање на способности* – станува збор за компјутерски тест преку кој се тестираат разни способности на кандидатот преку разни сетови прашања и задачи, ситуациони задачи, задачи за меморија, лингвистички прашања и сл. Тестирањето трае четири и пол часа и резултатот му е познат на кандидатот веднаш по завршувањето на тестот. На кандидатот му е достапен прирачник со примери за подготовка за тестирање, објавен на официјалната страница на полицијата на Долна Саксонија.
4) *Спортски тест* – ова е тест преку кој се проверуваат физичките способности на кандидатите преку трчање на патека во должина од 5 000 метри, каде кандидатите треба да ги постигнат следните минимални резултати, односно да го реализираат тестот со следното време:
    - За полнолетни лица:
        - машки – најмногу 28:00 минути
        - женски – најмногу 33:00 минути
    - за малолетни лица:
        - машки – најмногу 29:00 минути
        - женски – најмногу 34:00 минути

    При тестирањето може да се добијат и бонус поени доколку:
    - возрасни мажи постигнат време под/или 21:00 минута
    - возрасни жени постигнат време под/или 26:00 минути
    - мажи малолетници постигнат време под/или 22:00 минути
    - жени малолетници постигнат време под/или 27:00 минути

    или кандидатот има доказ за добиен сребрен медал од германското џиу џитцу здружение, при што за едното и другото може да се добие по еден бонус поен.
5) *Интервју* – интервјуто се реализира неколку недели по спортскиот тест и го врши комисија составена од полициски службеници од конкретното полициско одделение за кое полицискиот службеник има аплицирано, а се состои од разговор преку кој се утврдуваат вештините на кандидатот, ставот за работата, мотивацијата, емоционалната стабилност и сл. Интервјуто трае од 45 до 60 минути и се состои од различни сетови прашања за биографијата на кандидатот, но и за начинот на реакција во определени ситуации.

6) *Претходни медицински прегледи* – овие прегледи се вршат доколку лицето со позитивен резултат ги поминало претходните проверки и се вршат во медицинска установа во областа за која кандидатот аплицира, траат околу пет часа и се состојат од ЕКГ, лабараториски анализи, висина, тежина, вид, слух, а особено внимание се обрнува на индексот на телесна маса (BMI, од англ. Body Mass Index) кој укажува на тоа дали лицето има прекумерна телесна тежина. За лицето да биде подобно за работа во полиција, потребно е индексот на телесна маса да биде во границите помеѓу 18 и 27,5 и доколку тој не е во овие граници, лицето се смета за несоодветно за работа во полиција.

По завршувањето на сите фази на процесот на селекција, се формира ранг-листа и најдобрите кандидати почнуваат со тригодишни студии на Полициската академија во Долна Саксонија.

IV. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Студирањето на Полициската академија во Долна Саксонија трае три години, со можност да трае и подолго, односно до пет години кај професионални спортисти. Групите на студенти се формирани со најмногу 25 студенти. При студирањето особено внимание се обрнува на практичната работа. За време на едукацијата се изучуваат правни науки, криминалистика, криминологија, сообраќајно право и сл., а при студирањето се предвидени две пракси во траење од по три месеци во Полициската академија и во полициската станица каде одбрале да работат при аплицирањето. За време на студирањето, студентите не се сместени во објекти на Полициската академија, но во кампусите на Академијата имаат на располагање разни сали за спортски активности, како одбојка, фудбал, кошарка, но и можности за групни спортови како куглање, јога или други спортови со топка. За време на студирањето, студентите добиваат надоместок во зависност од конкретни даночни критериуми во областа (брачна состојба, деца и сл.).

Студиите се одвиваат на три локации: Нинбург ан дер Везер, Олденбург и Хан Минден, а постојат уште две локации за напредна обука. Студентите имаат можност за избор на која локација ќе студираат со наведување на две опции, што може и да не им е одобрено во зависност од капацитетите на објектите. По завршувањето на студиите, полициските службеници почнуваат пробна работа обично во жандармерија[161] или во патролна служба. Исто така, студентите имаат можност да учествуваат во еднонеделна до двомесечна пракса во некоја друга европска земја со цел да го запознаат и нивниот начин на работење.

Генерално, студиската програма е со следниот распоред:

– 12 месеци теоретска настава

– 6 месеци – специјалистички студии и 3 месеци студентска пракса

[161] Посебна полициска единица посебно обучена за постапување при насилни демонстрации и поголемо нарушување на јавниот ред и мир.

– 12 месеци дополнителни специјалистички студии со дипломски труд

Првиот дел кој се состои од 12-месечната теоретска настава се состои од шест модули:

- Модул 1: Основи на криминалистичка контрола
  - Основи на спроведување истраги
  - Криминалитетот како општествен феномен
- Модул 2: Основи на оперативно постапување и сообраќај
  - Структура и организација на полицијата
  - Основи на оперативна дејност
  - Основи на сообраќајно право/сообраќајна теорија
- Модул 3: Правни основи
  - Вовед во материјално право и методологија
  - Јавно право (уставно, сообраќајно, превентивно, репресивно право, право на државните службеници)
- Модул 4: Компетенции за студии и работа
  - Компетенции за студирање
  - Основни социјални вештини за работа
  - Основи на психологија
  - Етика
  - Полициска комуникација
  - Историја на полицијата
- Модул 5: Практични основи
  - Основна обука
  - Стандардни полициски ситуации/практично постапување
- Модул 6.1: Општа кондиција
  - Општа и напредна кондициона подготовка/пливање и спасување[162]

Вториот дел се професионалните студии и студентската пракса:

- Модул 6.2: Општа кондиција
  - Понатамошен развој на општата кондиција
- Модул 7: Практична работа
- Модул 8.1: Напредна оперативна дејност
  - Психосоцијално знаење и практична имплементација
  - Семејно насилство
  - Правни основи на полициската работа
  - Ракување со опасни материи
  - Закон за оружје и експлозиви
  - Сообраќајни несреќи

[162] "Bachelorstudiengang 1. Studienabschnitt Grundlagenstudium." *Polizei Niedersachen*, https://polizei-studium.de/wp-content/uploads/2019/06/Studiengang_Jahr1_Polizei_Niedersachsen.pdf Accessed 11 December 2021.

- Избрани проблеми од сообраќајната контрола
- Избрани проблеми

– Модул 8.2: Сериозни истраги
  - Сослушување на сведоци и испрашување
  - Кривично право
  - Криминал поврзан со дрога
  - Финансиски и измами со документација
  - Социологија и политички науки
  - Избрани проблеми
– Модул 9: Напредна полициска обука
  - Ракување со опрема за команда и контрола/самозаштита
  - Продлабочување на процесот на обработка и обезбедување докази
– Модул 10: Практични истраги[163]

Третиот дел се едногодишните дополнителни специјалистички студии со дипломски труд кои се состојат од следните модули:

– Модул 11: Посебни полициски ситуации
  - Рации
  - Собири и настани
  - Оперативни акции со зголемен личен ризик
– Модул 12: Полицијата и општеството
  - Управување и грижа
  - Посебни појавни облици на криминал
  - Полицијата во општествен и меѓународен контекст
  - Колоквиум
  - Избрани теми за полицијата и општеството
  - Активности/истраги за време на избори
– Модул 13.1: Насочени истраги
  - Истраги за исчезнати лица и убиства
  - Деликти против сексуалното самоопределување
  - Малолетничка деликвенција
  - Кривични дела поврзани со повреда на права од интелектуална сопственост (брендови)
  - Организиран криминал
  - Оперативна дејност и сообраќај
  - Стандардни полициски мерки
  - Актуелни криминални феномени
– Модул 13.2: Напредна оперативна дејност и сообраќај

[163] "Bachelorstudiengang 2. Studienabschnitt fachstudium und berufspraktische studienzeit." *Polizei Niedersachen*, https://polizei-studium.de/wp-content/uploads/2019/06/Studiengang_Jahr2_Polizei_Niedersachsen.pdf Accessed 11 December 2021.

- Меѓународен моторен сообраќај
- Комерцијален патнички и товарен транспорт
- Технички карактеристики на моторните возила
- Безбедност на патишта
- Посебни аспекти на оперативната обука
- Потрага по исчезнати лица, истраги за починати лица
- Деликти против сексуалното самоопределување
- Малолетнички криминалитет
- Кривични дела поврзани со повреда на права од интелектуална сопственост (брендови)
- Организиран криминал
- Напредна примена на стандардните полициски мерки
- Студии на случај

– Модул 14: Посебни (специјални) спортски активности
  - Напредна обука
  - Напредна самозаштита на одбрани објекти
– Модул 6.3: Општа кондиција
  - Напреден тренинг и тренинг под посебни услови
– Дипломска работа[164]

Со дипломирањето се стекнуваат 180 ЕКТС кредити, од кои 120 кредити се стекнати со полагање на теоретски предмети, а 60 се стекнати врз основа на практична настава. Звањето кое дипломираните студенти го добиваат по завршувањето на студиите е „Дипломиран полициски службеник“ („Bachelor of Arts – Polizei Vollzugsdienst“).

[164]“Bachelorstudiengang 3. Studienabschnitt erganzungs- vertiefungs- und schwerpuntstudium*.” Polizei Niedersachen*, https://polizei-studium.de/wp-content/uploads/2020/03/Studienabschnitt_3_Polizei_Niedersachsen.pdf Accessed 11 December 2021.

Вработувањето во полицијата во Долна Саксонија се одвива преку едукација на Полициската академија во Долна Саксонија која трае три години и по чие завршување студентот се стекнува со високо образование. Карактеристични услови за конкурирање за работа во оваа полициска организација се конкретно определено ниво на познавање на англиски јазик (Б1), бронзена значка за пливање, но и можни отстапувања и од максималната возраст (31 година) и од минималната висина (1,63 м), како и дозвола за управување на возило од „Б“ категорија. Во поглед на здравствените критериуми, особено внимание се обрнува на индексот на телесна маса кој укажува на тоа дали лицето има прекумерна телесна тежина. Повластени услови за прием имаат професионалните војници, а повластени услови за студирање со можност за продолжување на периодот на студирање имаат професионалните спортисти. Аплицирањето е електронски или преку пошта во било кој дел од годината.

Предтестирањето на телесната висина е фаза од процесот на селекција во која се утврдува дали лицето ја има минималната телесна висина од 1,63 м. што не е елиминаторен критериум , ако се утврди дека и покрај помалата висина, кандидатот може да ги извршува полициските задачи што се утврдува преку пет физички вежби: ракување со оружје, надминување на пречки, скокови, мерење на силата на рацете, спасување на луѓе. На кандидатот му е достапен прирачник со примери за подготовка за тестирање, објавен на официјалната страна на полицијата на Долна Саксонија, а резултатите од компјутерското тестирање му се познати на кандидатот веднаш по завршувањето на тестирањето. Специфични за спортскиот тест се јасно определените начини на кои може да се освојат бонус поени.

Со дипломирањето студентот стекнува звање „дипломиран полициски службеник“ и започнува најпрво со пробна, а потоа и редовна работа во полицијата во Долна Саксонија.

1.2.2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА БЕРЛИН

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА БЕРЛИН

Берлинската полициска академија е посебна организациона единица во рамките на полицијата која се простира на површина 56 000 м^2, а каде едукација и обука вршат околу 800 лица вработени во Полициската академија. Освен основна обука, во Академијата се спроведува и континуирана обука.

II. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

Полицискиот систем на Берлин разликува средно и повисоко ниво на полициска служба, кои се со различни датуми за вработување односно почетоци на едукација. Услови за конкурирање и за двете нивоа се следните:

- Лицето да е Германец или државјанин на земја-членка на Европската Унија (може да конкурираат и лица од други националности, но под посебни услови, при што до крајот на образованието лицето мора да стекне германско државјанство);
- Лицето да гарантира дека секогаш ќе се залага за демократските принципи согласно Уставот и правните прописи на Берлин;
- Лицето да е на возраст од најмалку 15 години и 8 месеци, а најмногу 40 години на денот на вработување, но да го има завршено средното образование или степен на образование еквивалентен на него или да исполнува услови за упис на факултет;
- Лицето да поседува возачка дозвола за управување на патнички автомобил со мануелен менувач (доколку лицето не поседува возачка дозвола, истата мора да ја добие и достави до крајот на трет семестар при обука или до крајот на втор семестар за студии);
- Лицето да има способност за непрекинато пливање на дистанца од 200 метри и да поседува потврда за тоа;
- Лицето да ги исполнува поставените критериуми и преку тестирање да покажува дека е физички способно да ги реализира барањата на службата за спроведување на законот;
- Лицето да е подобно за работа во полиција согласно медицинските прегледи и пропишаните карактеристики за физичка подготвеност;
- Лицето да е личност погодна за спроведување на законот (да има беспрекорна репутација и да нема криминално минато);
- Лицето да не поседува тетоважи кои не се компатибилни со полициската служба и условите за изгледот и неутралноста на персоналот во јавноста. Компатибилноста на постоечките тетоважи кај лицето се утврдува индивидуално за време на процесот на селекција, а апсолутно

некомпатибилни се тетоважи со екстремистичка, деградирачка, сексистичка, идеолошка или религиозна содржина, да поддржуваат насилство и сл.
– Лицето да не смее да носи обележја, ниту облека со идеолошка или религиозна содржина.

Аплицирањето е исклучиво електронски, при што кандидатот внесува електронска адреса каде може да му се испрати корисничко име и лозинка за внесување на апликацијата. Откако ќе ги пополни сите точки во апликацијата и ќе се утврди дека административните услови се исполнети, на кандидатот му се испраќа нова лозинка на истата електронска адреса, за да биде подложен на предтестирање кое е елиминационо и слично на компјутерското тестирање и каде доколку кандидатот не ги исполни минималните бодови, не може да го продолжи процесот на селекција. Резултатите од предтестирањето не се земаат предвид при калкулацијата на останатите постигнати резултати и се достапни веднаш по завршувањето на тестирањето. Доколку кандидатот покаже одлични резулати на предтестирањето, му се дава можност да добие побрз датум за компјутерско тестирање. На официјалната интернет-страница на берлинската полиција достапен е пример на предтест кој му дава можност на било кое лице да ја утврди неговата подобност за работа во полиција, со тоа што по завршувањето на тестирањето, на лицето му се предочуваат неговите грешки и неговите резултати и му се дава генерален заклучок во врска со одделните задачи и севкупен заклучок дали лицето би можело да работи во полиција. Првиот дел од тестот се состои од задачи на меморија на регистарски таблици, вториот дел од тестот се состои од логички задачи и третиот дел се тврдења за кои кандидатот треба да се изјасни во која мера истите важат за него на скала со градација (од воопшто не се согласувам до апсолутно се согласувам).

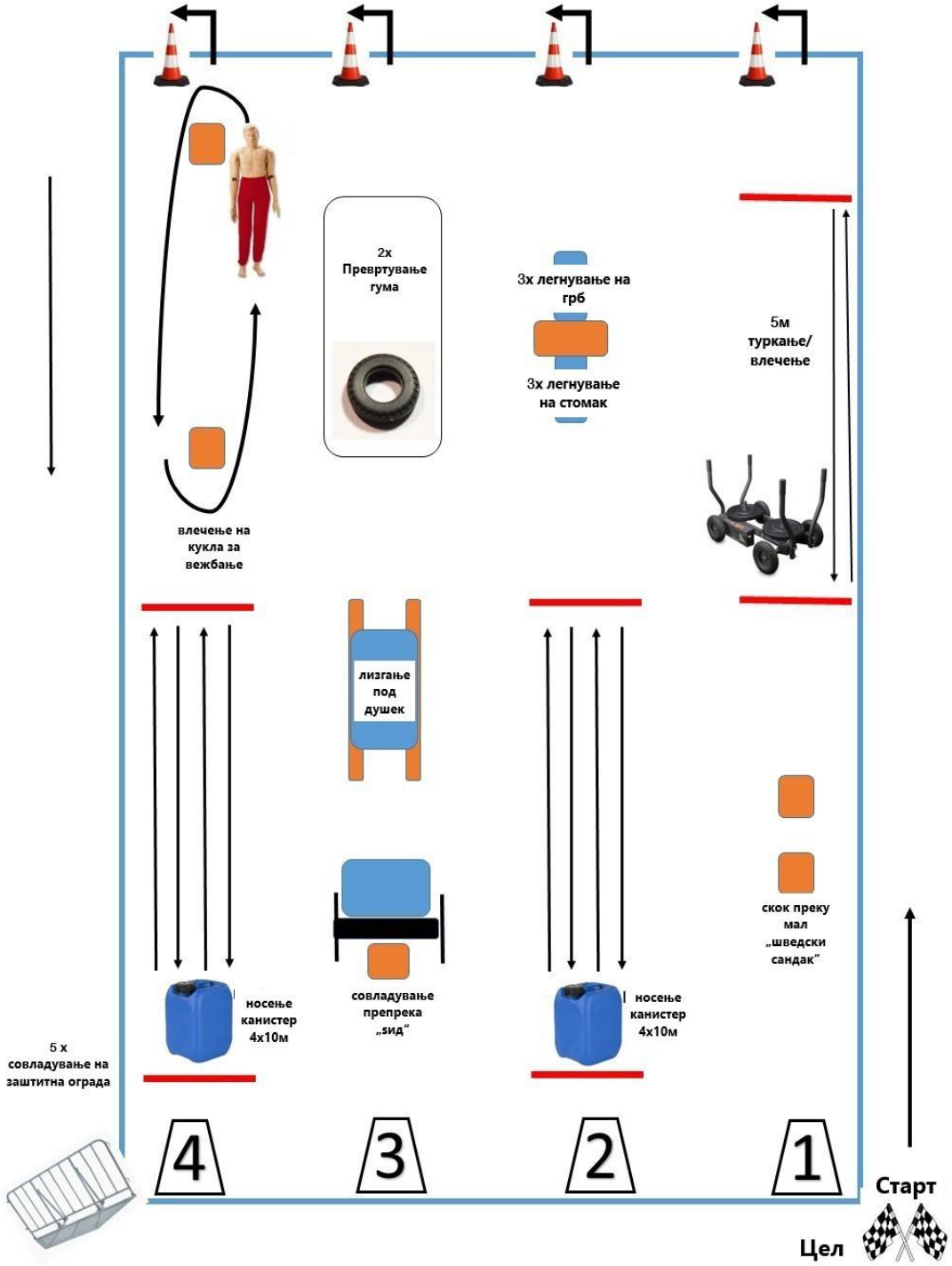
Оние лица кои своето образование го завршиле надвор од СР Германија може да аплицираат, но претходно потребно е да проверат за начинот на кој образовниот систем во СР Германија го квалификува нивното претходно образование.

III. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Селективниот процес на кандидатите за вработување во полиција во берлинската полиција се состои од следните фази:

– *Компјутерско тестирање* – на овој начин се врши тест на интелегенција и тест на личност, тест за познавање на германски јазик (граматика и правопис), политика и општество (општи знаења). Ова тестирање се врши во посебен полициски орган определен за тоа.

– *Спортски тест* – се состои од преминување на определена патека со пречки (преминување преку безбедносни огради, препрека во вид на висок ѕид, дрвени кутии (т.н. „мали шведски сандаци“), влечење на количка со товар, носење на канистер со тежина од 10 кг во должина од 40 метри на две места, премесување на камионска гума од 65 кг двапати, ползење под пречка, транспорт на „фантом“– кукла за спасување) и трчање вкупно 5 круга во салата. Максималното време за кое треба да се поминат пречките е 3:30 минути за мажи (над 30 години 3:40 минути), за жени е 4:00 минути (над 30 години 4:10 минути), а за лицата кои аплицираат за заштита на имот е 4:30 минути.



Слика бр. 1: Шематски приказ на спортскиот тест со пречки кој го полагаат кандидатите за работа во берлинската полиција[165]

– *Лично претставување* – се врши преку полустандардизирано индивидуално интервју пред двајца оценувачи кое трае околу 30 минути и

[165]Извор:https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/einstellungsverfahren/пристапено на 19.5.2022 год.

– *Медицински преглед* кој се врши во Полициската академија во Берлин истиот ден кога е интервјуто. На интервју и медицински преглед се повикуваат само кандидатите кои ги поминале претходните тестирања.

Кога станува збор за здравствената подобност за работа во полиција, берлинската полиција има наведено кои здравствени критериуми треба да ги исполнува кандидатот кој аплицира за работа во полиција. Така, доколку лицето поседува некој од овие здравствени проблеми, се смета дека не е подобно за работа во полиција:

- Алергиска астма или астма предизвикана при физичка активност, хипер-реактивен бронхијален систем
- Дискус хернија и спондилолистеза
- Психички растројства
- Хронични воспалителни цревни заболувања (Кронова болест/улцеративен колитис)
- Повторливи промени на кожата (невродерматитис/псоријаза)
- Ограничени движења и/или артритични промени во одредени зглобови
- Дефект на срцевите залистоци или вентрикуларен септелен дефект како и состојби по операција на срце
- Кардиоваскуларни заболувања (пр. висок крвен притисок)
- Состојби по спонтан пнеумоторакс
- Зачестени церебрални напади или епилепсија
- Метаболен синдром (пр. дијабетес мелитус или дисфункција на тироидната жлезда кои бараат третман)
- Дисфункција на црниот дроб или хронични заболувања на црниот дроб поврзани со инфекции (хроничен хепатитис Б или Ц)
- Болести на панкреасот, бубрежна слабост
- Нарушувања на згрутчување на крвта и/или хормонални нарушувања кои бараат третман
- Автоимуни заболувања (пр. ревматолошки заболувања, колагеноза, мултипла склероза)
- Нарушувања на рамнотежата или Мениерова болест
- Нарушувања на слухот (пр. тинитус, минато губење на слухот или перфорација на тапанчето)
- Отсуство на сетилото за мирис
- Состојба по операција за варикозни вени на нозете
- Фиксни или мобилни протези
- Зависности, дури и по лекување
- Одредени визуелни нарушувања или недоволен вид

Овие здравствени состојби поврзани со видот на кандидатот го прават неподобен за работа во полицијата во Берлин:

- Малформации, дефекти или хронични или повторувачки заболувања на окото, очните мускули, очните капаци, солзните органи, рожницата

(корнеални опацитети доколку го нарушуваат видот) и внатрешни структури на окото
- Страбизам, парализа на очните мускули, нистагмус
- Очен притисок над 20 mm Hg
- Рефрактивни аномалии или состојби на очите кои бараат употреба на контактни леќи или интраокуларни леќи.
- Состојба по рефрактивна хирургија со нејасна прогноза (на пр. очна ласерска операција пред помалку од шест месеци)
- Некорегирана видна острина (вид на далечина) на едното око помала од 0,5 ако лицето е на возраст под 20 години, а помалку од 0,3, ако лицето е на возраст над 20 години
- Коригирана видна острина помала од 0,8 на едното око, иако видната острина е 1,0 на другото око
- Намалена видна острина за близина; хиперметропија во циклопегија над 2,5 d sph на едното око
- Намалена просторна видна острина
- Намалена ноќна видна острина
- Зголемена сензитивност на одблесок
- Намалено видно поле на едното око
- Астигматичната компонента на рефракцијата не треба да надминува +/- 2,5 d
- Разликата во рефракцијата на двете очи (анисометропија) не треба да надминува +/-2,5 d
- Дефекти на колорен вид[166]

Лицата кои аплицираат за полициска служба се запознати со резултатите од тестирањето веднаш по завршувањето на истото. Така, веднаш по завршувањето на компјутерското тестирање, кандидатот ги добива резултатите и доколку има позитивна оцена, добива термин за спортско тестирање. По завршувањето на спортското тестирање се креира ранг-листа со кандидати, до која кандидатите имаат увид преку интернет-страницата на берлинската полиција. На овој начин, кандидатите имаат увид во нивното место на ранг-листата и текот на целиот процес на селекција. Доколку и резултатите од личното претставување и медицинскиот преглед се позитивни, лицето склучува договор.

IV. ПОЛИЦИСКА СЛУЖБА НА СРЕДНО НИВО

Во полициска служба на средно ниво во Берлин полициските службеници работат како униформирани полициски службеници кои ги преземаат мерките од првиот оперативен зафат како обезбедување на местото на настанот каде се случил кривично-правниот настан, задржување на сите лица кои биле затекнати на местото на настанот, известување на други служби и други мерки кои е потребно да се преземат сè со цел разјаснување на настанот и обезбедување доказен материјал, како и сите останати

[166] „Hinweise zur Polizeidiensttauglichkeit.“ *Polizei Berlin*, https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung Accessed 30 April 2021.

работни задачи типични за униформираната полиција како што се патролирање, примање и процесуирање на кривични пријави, обезбедување на настани и собири, потраги по исчезнати лица, предмети и сл.

Критериуми за вработување во т.н. полициска служба на средно ниво:

- Лицето треба да има завршено средно образование или образование еквивалентно на средното;
- Лицето да е на возраст од 16 до 35 години на денот на вработување;
- Постарите кандидати кои се на возраст од 30 до 39 години треба да приложат доказ за минимум двегодишна стручна обука и минимум двегодишно работно искуство со полно работно време. Нивното вработување е можно само доколку тоа во огласот е конкретно наведено.

Табела бр. 1:

Потребни професионални компетенции за вработување во полициска служба на средно ниво во полицијата во Берлин[167]

Потребни професионални компетенции	**Потребно ниво од 1 до 4** **1 – најниско; 4 – највисоко ниво**			
	4	**3**	**2**	**1**
Познавање на јазик кој го бара берлинската полиција (Ниво Б1)			X	
Општо знаење и познавање на граѓанско право (да може да ги објасни принципите на правната држава)		X		
Општи познавања за примена на компјутерските алатки за пишување текст и работа со табели				X
Доверливост		X		
Организациски способности				X
Издржливост (работа при промена на услови за работа, различни временски услови, зголемен обем на работа)	X			
Способност за расудување (за донесување одлуки)			X	
Флексибилност (брзо прилагодување на нови/непредвидени ситуации)		X		
Разбирање/расудување (способност за репродуцирање на настани од минатото, анализа и проценка на факти и ситуации)		X		
Одговорност		X		
Желба и подготвеност за развој и промена		X		
Мотивација		X		
Социјални компетенции				
Комуникациски способности	X			
Конфликност (препознавање и реагирање на конфликтни ситуации)		X		
Кооперативност (способност за соработка)		X		
Професионален интерес (позитивно вреднување на полициските задачи и полициското работење)		X		
Наметливост			X	
Сервисно насочено однесување				
Соодветен физички изглед и појава		X		

За време на обуката полицискиот службеник има звање „Полициски службеник – кандидат“ („Polizeimeister – Anwärter/in“ за кандидатите од 16 до 29 години или Polizeioberwachtmeister/in за постари кандидати).[168] Обуката трае 2 и пол години (или 2

[167] „Bewerbung & Einstellung.“ *Polizei Berlin,* https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/ Accessed 11 March 2021.

[168] Бидејќи терминте „Polizeimeister“ и „Polizeioberwachtmeister/in“ означуваат чинови во полицијата во Берлин за кои не постои соодветен превод во македонскиот јазик, авторот во текстот го употребува само терминот полициски службеник.

години за постарите кандидати) и за време на нејзиното спроведување, кандидатите за полициски службеници треба да стекнат соодветно ниво на знаења и вештини.

Обуката се спроведува во 5 семестри (или 4 семестри за постарите кандидати) и се состои од теоретска и практична обука, при што се изучуваат основи на кривично право, административно право, право на интервенција, криминалистика, криминалистичка техника, сообраќај, но предвидени се и спортски активности како пливање и спасување, техники за самоодбрана и кондициони вежби, тренинзи и семинари (за гаѓање, за информатички вештини, заштита на жртвите и сл.)

Стекнатите знаења се продлабочуваат и континуирано практично се усовршуваат преку практична работа во некој од полициските оддели. Исто така, постојано се одржуваат семинари за прва помош, контрола на сообраќај, безбедно возење, унапредување на интеркултурните вештини и сл.

Знаењето се проверува преку писмени тестови кои се спроведуваат во последната недела од секој семестар. Кандидатот ја завршува обуката со последниот усен испит. Најдобрите кандидати на обуката по вториот семестар може да побараат преминување во повисока полициска служба, доколку ги исполнуваат личните и професионалните карактеристики. Откако ќе го завршат последниот испит, се распоредуваат на пробна работа во некој од полициските оддели. По успешното завршување на обуката, полициските службеници добиваат потврда за завршената обука.

Платата која ја примаат полициските службеници се разликува во временскиот период кога тие се кандидати и откако се редовно вработени и освен од некои даночни категории, зависи и од возрасната категорија на лицето, а содржи и разни надоместоци.

По завршувањето на обуката, полицискиот службеник е способен за:

- Секојдневни активности за итно реагирање, криминалистичка контрола, како и постапување при сообраќајни несреќи;
- Преземање мерки од прв оперативен зафат по пријавувањето на кривичните дела;
- Го познава текот на кривичната постапка и на полициските истраги;
- Правење процена на приоритетни работни задачи;
- Документирање и презентирање на истражните дејствија и резултатите од нив во употреблива форма;
- Вршење на сообраќајна контрола (основи)
- Разбирање и спроведување на концептите за превентивно полициско присуство како што се пешачка, велосипедска, мотопатрола, воспоставување добри односи со заедницата каде што е присутен;
- Земање предвид на концептите за полициска превенција и превенција на сообраќајни несреќи;
- Преземање мерки за заштита и поддршка на жртвите на кривични дела;
- Толкување и применување на знаењата стекнати при образовниот процес;
- Користење на полициските компјутерски системи и програми;

– Комуницирање со луѓе со различно потекло, култура, традиција и начин на живот.[169]

V. ПОВИСОКО НИВО НА СЛУЖБА НА УНИФОРМИРАНА И КРИМИНАЛИСТИЧКА ПОЛИЦИЈА

Критериуми кои е потребно да ги исполнува лицето за вработување во т.н. повисоко ниво на униформирана и криминалистичка полиција се:

– Да поседува квалификација за прием на високообразовна институција или најмалку напредна квалификација за влез на технички колеџ или образовно ниво признато како еквивалентно.
– Да има најмногу 35 години на денот на вработување.

[169] „Bewerbung & Einstellung.“ *Polizei Berlin*, https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/ Accessed 08 March 2021.

Табела бр. 2:

Потребни професионални компетенции за вработување во високата служба на полицијата во Берлин[170]

Потребни професионални компетенции	**Потребно ниво од 1-4** **1 – најниско ниво; 4 – највисоко ниво**			
	4	**3**	**2**	**1**
Познавање на јазик кој го бара берлинската полиција (ниво Б1)			X	
Општо знаење и познавање на граѓанско право (да може да ги објасни принципите на правната држава)		X		
Општи познавања за примена на компјутерските алатки за пишување текст и работа со табели			X	
Доверливост		X		
Организациски способности			X	
Издржливост (работа при промена на услови за работа, различни временски услови, зголемен обем на работа)		X		
Способност за расудување (за донесување одлуки)		X		
Флексибилност (брзо прилагодување на нови/непредвидени ситуации)		X		
Разбирање/расудување (способност за репродуцирање на настани од минатото, анализа и проценка на факти и ситуации)		X		
Одговорност		X		
Желба и подготвеност за развој и промена		X		
Мотивација		X		
Социјални компетенции				
Комуникациски способности	X			
Конфликност (препознавање и реагирање на конфликтни ситуации)		X		
Кооперативност (способност за соработка)		X		
Професионален интерес (позитивно вреднување на полициските задачи и полициското работење)		X		
Наметливост (Durchsetzungsfähigkeit)			X	
Сервисно насочено однесување				
Соодветен физички изглед и појава		X		
Менаџерски способности				
Мотивација			X	
Информираност		X		

По селекцијата избраните кандидати за овој вид служба се со назив „Кандидат за полициски/криминалистички комесар[171]“ („Polizei – bzw. Kriminalkommissar –

[170] „Bewerbung & Einstellung.“ *Polizei Berlin*, https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/ Accessed 08 March 2021.

[171] Чин во полицијата во некои земји.

Anwärter/in“). Оваа програма за едукација и обука има претрпено измени, па така од 2010 година избраните кандидати за висока полициска служба наместо класична обука, посетуваат програма за едукација усогласена и спроведена од берлинскиот Универзитет за економија и право – Катедра за полициски и безбедносен менаџмент за што добиваат диплома со академско звање што е признато и надвор од полициската организација.

Академскиот степен се стекнува за период од три години, при што се стекнуваат 180 ЕКТС кредити. Базичните предмети во првите два семестра ги слушаат сите кандидати заедно, а од третиот семестар започнува специјализација за униформирана или криминалистичка полиција. Последниот модул е целосно посветен на практична настава и се состои од спортски активности кои се одвиваат еднаш неделно и други активности како прецизно гаѓање и доколку лицето за нив не добие сертификат дека ги реализирало, не може да почне на пробна работа. Кандидатите за полициски службеници не плаќаат школарина, ниту трошоци за студирање. Законски кандидатите по завршувањето на студирањето немаат обврска веднаш да работат во полиција, но во зависност од слободните работни места, може да бидат вработени како полициски или криминалистички комесари, додека се на пробна работа.

Едукацијата се состои од тематски одвоени целини конципирани во модули, од кои кандидатите за полициски службеници имаат 15 модули, со дополнителни три или четири специјализирани модули во зависност од областа во која кандидатот ќе се насочи. Петнаесеттиот модул е практична работа, согласно претходно утврдената структура на модули. Доколку испитот кој е предвиден на крајот на модулот кандидатот не го положи првиот пат, истиот може да го преполага само уште еднаш, со што доколку не го положи и тогаш, го губи правото да продолжи со едукацијата.

Обуката на кандидатите за полициски службеници трае шест семестри и се состои од следните модули:

Модул 1: Вовед во студиите и професијата

Модул 2: Научни основи на оперативниот менаџмент

Модул 3: Криминалистика

Модул 4: Основи на кривично право

Модул 5: Закон за интервенција/Основи на полициската кривична истрага

Модул 6: Полицијата и правото I

Модул 7: Основни човекови слободи и права

Модул 8: Основи на криминологија битни за полициската професија

Модул 9: Криминалистика II (Секојдневен криминал)

Модул 10: Полицијата и правото II

Модул 11: Полицијата во државата и општеството

Модул 12: Лидерство и менаџирање на човечки ресурси

Модул 13: Криминалот и личната биографија

Модул 14: Дипломска работа

Модул 15: Практична работа[172]

Бидејќи студентите мора да се специјализираат во определена област, тие посетуваат посебни дополнителни модули потребни за работа во конкретната област.

Така, специјализирани модули во областа криминалистичка полиција се следните:

Модул К1: Насилен криминал

Модул К2: Криминал што генерира профит (национален и интернационален криминал)

Модул К3: Цели на криминалистичката полиција кои доминираат во областа на дејствување на униформираната полиција.

Специјализирани модули за студентите кои се специјализираат во областа униформирана полиција:

Модул С1: Сообраќај I

Модул С2: Практични вежби за обезбедување на состаноци и настани

Модул С3: Обезбедување на настани од особено значење

Модул С4: Сообраќај II[173]

Исто така, предвидени се и напредни модули со актуелни теми во четврти и шести семестар, од кои секој студент треба да изучи два модула.

Практичната работа ги опфаќа следните модули:[174]

Униформирана полиција	**Криминалистичка полиција**
Практична работа во полициски оддел	Практична работа во оддел за криминалистички истраги во локална дирекција
Практична работа во затворен полициски оддел	Практична работа во дежурна служба за криминалистички истраги во локална дирекција
Практична работа во дежурна служба за криминалистички истраги во локална дирекција	Практична работа во федералната дирекција за криминалистичка полиција
Семинар за оперативна дејност и раководење	Семинар за оперативна дејност и раководење

Кандидатите по завршувањето на обуката на ова ниво на служба се способни за:

- Секојдневни активности поврзани со итно постапување, криминалистичка контрола, како и постапување по случени сообраќајни несреќи;

[172] „Studium – Gehobener Dienst Schutzpolizei/Kriminalpolizei.“ *Polizei Berlin,* https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/ausbildung-studium/gehobener-dienst-schutzpolizei-kriminalpolizei/ Accessed 19 May 2022.

[173] Ibid.

[174] Ibid.

- Преземање мерки и дејствија од прв оперативен зафат за процесуирање на кривични дела, прекршоци, истражување, утврдување и обезбедување на доказите;
- Утврдување приоритетни работни задачи и реализација на кривичните дела;
- Преземање мерки и обработка на резултатите во корисен формат, како и правилно презентирање на добиените резултати;
- Вршење сообраќајна контрола (основи);
- Примена на концептите за превентивно полициско присуство како што се пешачка, велосипедска, мотопатрола, воспоставување добри односи со заедницата каде е присутен;
- Земање предвид на концептите за полициска превенција и превенција на сообраќајни несреќи;
- Преземање мерки за заштита и поддршка на жртвите на кривични дела;
- Толкување и применување на знаењата стекнати при образовниот процес;
- Самостојно раководење со мали задачи;
- Планирање на акции и на дејствијата кои требаа да се преземат при истите;
- Лоцирање на криминални жаришта, појавни облици на криминал на кои треба да се обрне внимание;
- Примена на стекнатите знаења за време на едукацијата;
- Користење на полициските информатички системи за чување и користење на полициските документи;
- Комуницирање со луѓе со различно потекло, култура, традиција и начин на живот;
- Развивање на стратегии и решенија за справување со конфликти.[175]

И покрај тоа што има посебни апликации за службата на средно и повисоко ниво, при аплицирањето постои опција која овозможува апликацијата да биде земена за средна служба, кога не се исполнети условите за повисока служба или обратно, со цел лицата да не поднесуваат двојни апликации за да ја зголемат можноста за вработување.

Берлинскиот универзитет за економија и право спроведува и дипломски студии по Безбедносен менаџмент, како и постдипломски (магистерски) студии по Меѓународен полициски менаџмент и Јавна администрација – полициски менаџмент. Додипломските студии по оваа насока траат седум семестри (180 ЕКТС кредити), а постдипломските студии се состојат од четири семестри по чие завршување може да се стекнат 120 ЕКТС кредити.

Додипломските студии за насоката Безбедносен менаџмент, Берлинскиот универзитет за економија и право ги организира самостојно и за аплицирање не се потребни дополнителни услови како што е тоа случај со претходната насока за полициска служба на високо ниво каде што уписот е возможен само преку успешно

[175] ”Bewerbung & Einstellung.” Berlin, https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/ Accessed 11 March 2021

реализиран процес на селекција спроведен од страна на Полициската академија во Берлин.

Студиската програма за насоката Безбедносен менаџмент се состои од 21 модул и 8 изборни модули:

- Модул 1: Научната работа за време на студирањето
- Модул 2: Безбедноста и ризиците во политички и општествен контекст – на државно ниво
- Модул 3: Основи на правото;
- Модул 4: Комуникациските компетенции во студирањето и професијата
- Модул 5: Економски основи на безбедносниот менаџмент
- Модул 6: Безбедноста и ризиците во политички и општествен контекст – на ниво на приватен сектор
- Модул 7: Владеење на правото
- Модул 8: Психологија на безбедносниот менаџмент
- Модул 9: Маркетинг и менаџмент во безбедносните компании
- Модул 10: Менаџирање со човечки ресурси
- Модул 11: Граѓанско право
- Модул 12: Ризиците и кризниот менаџмент, безбедносни техники
- Модул 13: Стратешки и организациони аспекти на безбедносниот менаџмент
- Модул 14: Англискиот јазик во професионалното опкружување
- Модул 15: Криминалистичката контрола како задача на безбедносниот менаџмент
- Модул 16: Трудово право
- Модул 17: Технички, правни и организациони основи на заштитата и безбедноста на информации
- Модул 18: Сигурноста во корпоративен контекст
- Модул 19: Практична работа
- Модул 20: Основни елементи на сметководство во безбедносниот менаџмент
- Модул 21: Индивидуален научен труд
- Изборен модул 1: Специјализација во избрани области на правото I
- Изборен модул 2: Специјализација во избрани области на правото II
- Изборен модул 3: Менаџмент во конкретна област на специјализација I
- Изборен модул 4: Менаџмент во конкретна област на специјализација II
- Изборен модул 5: Семинар во конкретна област I
- Изборен модул 6: Семинар во конкретна област II
- Изборен модул 7: Семинар во конкретна област III
- Изборен модул 8: Семинар во конкретна област IV[176]

Постдипломските студии на насоката Меѓународен полициски менаџмент се состојат од 11 модули со следната структура:

[176] "Security Management." *Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin,* https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/fachbereiche-und-bps/fb-5-polizei-und-sicherheitsmanagement/studieren-am-fachbereich/studiengaenge/detail/58-sicherheitsmanagement/ Accessed 13 March 2022.

- Модул 1: Истражување и методологија
- Модул 2: Глобализацијата, безбедносните предизвици и власта
- Модул 3: Меѓународен менаџмент на ризици и кризи
- Модул 4: Организација, лидерство и економија на безбедносниот менаџмент I
- Модул 5: Нормативни теории, етика и одговорност во меѓународниот безбедносен менаџмент I
- Модул 6: Криминалистичка контрола на глобалната средина
- Модул 7: Организација, лидерство и економија на безбедносниот менаџмент II
- Модул 8: Информациите, заштитата на знаењето и компјутерскиот криминал
- Модул 9: Нормативни теории, етика и одговорност во меѓународниот безбедносен менаџмент II
- Модул 10: Современи предизвици на меѓународниот безбедносен менаџмент
- Модул 11: изборен предмет [177]

Услов за запишување е завршен прв циклус на студии, односно стекнати најмалку 180 ЕКТС кредити во полето кризен или безбедносен менаџмент или некоја друга сродна област како јавна администрација, право или општествени науки, како и доказ за познавање на англиски јазик, односно најмалку напредно ниво на Б2 согласно европската јазична рамка, а како препорачано ниво се смета Ц1 бидејќи наставата се одвива на англиски јазик. Студентите мора да бидат со статус редовен студент, односно не треба да бидат вработени. Вработените студенти може да ја изберат другата насока – Полициски менаџмент. Студентите плаќаат надоместоци за секој семестар.

Јавна администрација – полициски менаџмент е насока на постдипломски студии која се спроведува на германски јазик наменета исклучиво за полициските службеници од Германија. Ја спроведува германскиот Полициски универзитет во Минстер во соработка со повеќе универзитети на федерално ниво, па така на подрачјето на Берлин, првата година (10 модули) од постдипломските студии се одвива во Берлинскиот универзитет за економија и право, а втората година на Полицискиот Универзитет во Минстер. Директно аплицирање на Полицискиот универзитет во Минстер не е дозволено. Селекцијата ја вршат федералните органи во државите во координација со полицискиот универзитет.

Модулите кои се спроведуваат на Берлинскиот универзитет се со следната структура:

- Модул 1: Полицијата во администрацијата, политиката и општеството

[177] "International Security Management." *Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*, https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/fachbereiche-und-bps/fb-5-polizei-und-sicherheitsmanagement/studieren-am-fachbereich/studiengaenge/detail/55-international-security-management/ Accessed 13 March 2022.

- Модул 2: Посебни аспекти на конститутивното право и правото на интервенција вклучувајќи го и европското право и правната методологија
- Модул 3: Основи на оперативен менаџмент
- Модул 4: Менаџмент на вработени; Јавно право
- Модул 5: Формирање (обликување) на организација
- Модул 6: Криминологија
- Модул 7: Работа на безбедноста на сообраќајот на патиштата од страна на републичката или федералната полиција
- Модул 8: Собирање на информации од страна на полицијата
- Модул 9: Феноменолошки облици на полициското оперативен менаџмент I
- Модул 10: Европска полициска соработка, како и национална и меѓународна соработка

Останатите модули се предвидени во втората година од студирањето која ја спроведува германскиот Полициски универзитет во Минстер:

- Модул 11: Раководење во полициската организација
- Модул 12: Менаџмент во полицијата
- Модул 13: Криминалитет: појавни облици, интервенција и превенција
- Модул 14: Феноменолошки аспекти на полициското оперативен менаџмент II
- Модул 15: Феноменолошки аспекти на полициското оперативен менаџмент III
- Модул 16: Мастер модул[178]

Изборни модули се:

- Избрани аспекти на германската полициска историја
- Актуелни концепти за раководење
- Организација
- Актуелни трендови од областа на казненото и казненото процесно право
- Актуелни трендови од областа на слободите, безбедноста и правото
- Стратешка комуникација во полицијата
- Менаџирање со човечки ресурси
- Актуелни теми од областа на полициската професија или дисциплините кои се изучуваат на мастер студиите
- Полицијата како дел од јавната администрација – актуелни трендови
- Избрани проблеми од областа на социјално структурна анализа
- Успешно справување со менаџерски ситуации
- Безбедносната архитектура и полицијата

[178] „Rahmencurriculum des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster.“ *Deutsche Hochschule der Polizei,* https://www.dhpol.de/Rahmencurriculum_2016_final.pdf Accessed 1 April 2022

- Актуелни прашања за правни и технички трендови поврзани со безбедноста на сообраќајот на патиштата, сообраќајна деликвенција и сообраќајни несреќи
- Пенологија и сродни науки
- Актуелни трендови во полициското административно право
- Феноменолошки облици на полицискиот оперативен менаџмент при сериозен криминал – напредно ниво
- Прикриени истраги
- Менаџирање со човечки ресурси
- Криминалитет извршен со употреба на информатички или компјутерски технологии – „сајбер криминал“
- Комуникациски концепти
- Полициски оперативен менаџмент – специјализација
- Актуелни теми од областа на полициската професија или дисциплините кои се изучуваат на мастер студиите
- Соработка помеѓу полицијата и разузнавачките служби[179]

По завршувањето на студиите, полициските службеници имаат право да бараат распоредување во повисока служба и се способни за:

- Водење поголеми полициски станици или единици;
- Менаџирање на полициски операции во командни единици;
- Спроведување на посебни задачи на федерално и сојузно ниво, како и во највисоките полициски управни органи на двете нивоа;
- Учество во обуката на полициските службеници;

Германскиот Полициски универзитет спроведува и докторски студии од областа на правото, општествените науки, економски науки и сл., но не и во полето на полициските науки.

[179]“Rahmencurriculum des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster.” *Deutsche Hochschule der Polizei,* https://www.dhpol.de/Rahmencurriculum_2016_final.pdf Accessed 01 April 2022

Полициска едукација и обука во Берлин врши Полициската академија која е посебна организациона единица во полицијата. Во берлинската полиција се разликуваат две нивоа на служба и тоа средно ниво на служба за униформирана полиција и повисоко ниво на служба на униформирана и криминалистичка полиција, за кои условите за конкурирање се генерално слични. Во поглед на возраста, предвидена е минимална возраст од 15 години и 8 месеци, а максимална возраст од 40 години на денот на вработување. И во оваа сојузна држава постојат критериуми поврзани со поседување возачка дозвола за управување со возило од „Б“ категорија, но и критериум за „беспрекорна репутација“ во поглед на неизвршување на криминални активности. Дозволено е лицето да има тетоважи, но истите не смеат да бидат со екстремистичка, деградирачка, сексистичка, идеолошка или религиозна содржина или да поддржуваат насилство. Здравствените критериуми кои е потребно да ги исполнува лицето кое конкурира за работа во полиција се такстативно наведени преку категории кои се апсолутна причина за несоодветност за работа во полиција и категории кои може, но и не мора да бидат причина за несоодветност за работа во полиција.

Аплицирањето е исклучиво електронски при што кандидатот внесува електронска адреса каде може да му се испрати корисничко име и лозинка за внесување на апликацијата, по што пополнува предтест на кој доколку покаже добри резултати, му се дава можност да добие побрз датум за компјутерско тестирање, а доколку не ги оствари минималните бодови, лицето не го продолжува процесот на селекција. На официјалната интернет-страница на берлинската полиција достапен е пример на предтест кој му дава можност на било кое лице да ја утврди неговата подобност за работа во полиција, со тоа што по завршувањето на тестирањето на лицето му се предочуваат неговите грешки и неговите резултати и му се дава генерален заклучок во врска со одделните задачи и севкупен заклучок дали лицето би можело да работи во полиција. Првиот дел од тестот се состои од задачи на меморија на регистарски таблици, вториот дел од тестот се состои од логички задачи и третиот дел се тврдења за кои кандидатот треба да се изјасни во која мера истите важат за него на скала со градација (од воопшто не се согласувам до апсолутно се согласувам).

Селективниот процес за вработување во берлинската полиција има специфичен спортски тест кој се состои од преминување на определена патека со пречки (преминување преку безбедносни огради, препрека во вид на висок sид, дрвени кутии (т.н. „мали шведски сандаци“), влечење на количка со товар, носење на канистер со тежина од 10 кг во должина од 40 метри на две места, премесување на камионска гума од 65 кг двапати, ползење под пречка, транспорт на „фантом“ – кукла за спасување) и трчање вкупно пет круга во салата, кој треба да се совлада во конкретен временски интервал, а за кој има прикажано шематски приказ на официјалната интернет-страница за вработување во полиција. Лицата кои аплицираат за полициска служба се запознати со резултатите од тестирањето веднаш по завршувањето на истото.

Обуката за полициски службеник (полициска служба на средно ниво) во Берлин трае две и пол години. За полициска служба на повисоко ниво на униформирана и криминалистичка полиција, потребно е лицето да има најмногу 35 години и да поседува квалификација за упис на високообразовна институција, по што низ тригодишно високо

образование се стекнува со 180 ЕКТС кредити и способност за работа во полиција. Базичните предмети во првите два семестри ги слушаат сите кандидати заедно, а од третиот семестар започнува специјализација за униформирана или криминалистичка полиција, а последниот модул е целосно посветен на практична настава. Берлинскиот универзитет за економија и право самостојно спроведува и дипломски студии по безбедносен менаџмент, како и постдипломски (магистерски) студии по Меѓународен полициски менаџмент и Јавна администрација – полициски менаџмент, со тоа што насоката Јавна администрација – полициски менаџмент е предвидена само за полициски службеници и на неа не може да се запишат лица кои не работат во полицијата во Берлин.

1.2.3. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ХАМБУРГ

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ХАМБУРГ

Полициската академија во Хамбург како посебна организациона единица на полицијата во Хамбург е основана во 2003 година со Закон за полициската академија во Хамбург и произлегува од поранешното полициско училиште и поранешниот полициски колеџ. Полициската академија во Хамбург врши и обука (за т.н. поранешна служба на средно ниво) и едукација (за т.н. поранешна служба на повисоко ниво) преку додипломски студии и постдипломски студии.

II. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

За упис на Полициската академија во Хамбург лицето треба да ги исполнува следните услови:

- Завршен степен на образование ЕСА со стручна обука од најмалку две години или МСА;[180]
- Положена матура;
- Да поседува квалификација за запишување на факултет или друго еквивалентно образовно ниво;
- Да е на возраст од 16 до 34 години (на денот на вработување);
- Да има минимална телесна висина од 160 см;
- Да нема преголема или многу мала тежина („БМИ“ помеѓу 18 и 27,5);
- Да нема тетоважи на телото кои се видливи при носењето на униформа (кошула со долги ракави, маица на кратки ракави со кружен отвор на вратот);
- Да поседува возачка категорија од „Б“ категорија или доколку нема, се обврзува да ја стекне до првата година од наставната пракса, но не подоцна од шест месеци по навршувањето на 18 години;
- Германска бронзена значка за пливање која мора да се прикаже до вториот ден од процесот на селекција;
- Најмалку задоволителни оцени.[181]

Критериуми поврзани со здравствената состојба:

- Индекс на телесна маса (BMI – од англ. Body Mass Index) помеѓу 18 и 27,5;
- Да нема функционална попреченост или ограничување во движењата кои можат да влијаат на трчањето, седењето, стоењето, пишувањето на лицето;
- Ефикасен кардиоваскуларен систем (погоден да издржи нормален тренинг);
- Санирани, заби без кариес, со завршен ортодонтски преглед;
- Нормален хормонален систем;
- Задоволителен вид дури и без оптичко помагало (очила);

[180] Образовни степени во СР Германија кои се еквивалентни на средното образование во РСМ.
[181] “Einstellungsverfahren.” *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

- Нормална просторна видна острина;
- Да нема нарушувања на колорен вид;
- Добар слух;
- Временскиот период по извршени оперативни зафати, по кој лицето може да работи во полиција е индивидуален и зависи од медицинската документација и проценката на лекарот.

Како можни причини за неподобност за работа во полицијата во Хамбург се наведуваат:

- Недостаток на органи
- Недостаток на екстремитети (пр. палец)
- Дискус хернија и спондилолистеза
- Лошо зараснати фрактури (скршени коски) функционални ограничувања
- Ограничено движење на зглобовите (артроза)
- Руптура на Ахиловата тетива (и состојба по операција)
- Срцеви и кардиоваскуларни заболувања
- Метаболен синдром (пр. дијабетес мелитус и тироидна дисфункција)
- Нарушување на коагулацијата
- Болести на панкреас/нарушување на функцијата на бубрезите
- Болести на крвните клетки
- Хронични заболувања на црн дроб
- Хронични воспалителни цревни болести
- Хронични белодробни заболувања/бронхијална астма
- Автоимуни заболувања (ревматолошки болести, мултипла склероза и др.)
- Хронични заболувања на централниот нервен систем
- Конвулзии/епилепсија
- Психијатриски растројства
- Психосоматски нарушувања (пр. anorexia nervosa)
- Зависности (дури и по третман)
- Обиди за самоубиство
- Малигни заболувања
- Хронични повторливи кожни промени (пр. neurodermitis/psoriasis)
- Нарушувања на слухот, рамнотежата и сетилото за мирис
- Фиксни или мобилни протези
- Визуелна острина без визуелни помагала (дури и на едното око) над 30 % доколку лицето е на возраст над 20 години (50 % доколку лицето е под 20 години)
- Хиперметропија (при циклоплегија > +2,5 d)
- Пореметувања на колорниот вид до слепило за бои, ноќно слепило;
- Интраокуларни леќи
- Ортокератолошки помагала

– Определено ниво на попреченост[182]

III. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Првиот дел од процесот на селекција е предвиден за реализација во еден ден во кој има проверка на вештините за правопис и интерпункција преку диктат и когнитивен тест на перформанси. Најпрво се врши проверка на вештините за правопис и интерпункција преку диктат кој е идентичен за двете кариерни нивоа, и за кој постои пример на официјалната страница на кариерниот оддел на полициската академија. Когнитивниот тест на перформанси е наменет за да даде податоци за јазичното, математичкото, апстрактното и логичното размислување на кандидатот. Тестот со задачите како пример исто така е објавен на официјалната страница на кариерниот оддел на Полициската академија. Овој тест се состои од задачи за меморирање, аналогија на зборови, пронаоѓање на генерички поим, дополнување на серија со броеви, вметнување аритметички симболи, вметнување фигури, составување на фигури и сл.

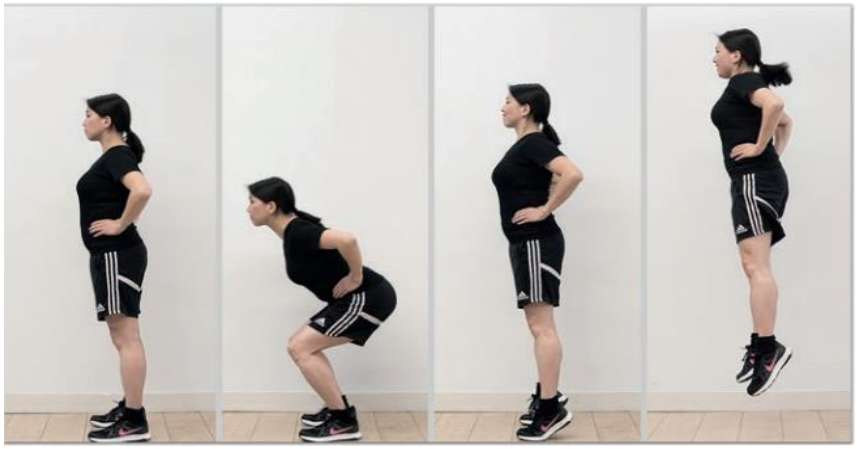
Вториот дел од процесот на селекција се состои од следните фази:

– *Интервју* – во кое испитната комисија добива претстава за личните компетенции на кандидатот;
– *Игра со улоги* (само за кандидатите за кариерно ниво II) – преку симулирана игра на улоги се утврдува компетентноста за работа во полиција;
– *Медицински прегледи* – кои се вршат од посебна медицинска интитуција, односно Универзитетскиот медицински центар – Хамбург;
– *Утврдување на физичката подготвеност на кандидатот (спортски тест)* – со кој се утврдува физичката соодветност за работа во полиција.

Утврдувањето на физичката подготвеност на кандидатот се врши преку повеќе вежби прикажани на официјалната интернет-страница за вработување во полиција www.karriere-polizei.hamburg.de/ преку електронска брошура и видео.

[182] На официјалната интернет-страница на кариерниот центар кој е задолжен за целокупниот процес на селекција се наведени исклучоци при процесот на селекција кои се однесуваат на посебни чинови во водната полиција каде е наведено дека може да се направи исклучок во врска со максималната старосна граница, посебни доплати за кандидатите, како и надоместок за работа. Извор: https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ пристапено 30.4.2021 год.

1) Првиот тест се спроведува преку скок во кој кандидатот со раце поставени на колкови и со нозе разделени во ширина на колкови, изведува скок во височина со цел тестирање на еластичноста и максималната издржливост на кандидатот. Целта е постигнување максимално високо ниво на височина.



Слика бр. 2: Првиот дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[183]

– Вториот дел од тестот се спроведува со цел утврдување на силата и брзината на реакција и се состои во движење напред со едната нога од кутија висока 30 см, со што нозете се истегнуваат заради постигнување на максимална висина.

Слика бр. 3: Втор дел од спортскиот дел кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[184]

– Спирометрија е трет дел од спортскиот тест преку кој се утврдува аеробна и анаеробна способност (капацитет). Лицето кое се тестира се поставува на медицински велосипед – ергометар на кој континуирано се зголемува брзината, сè до замор (со оваа направа се регистрира брзината и

[183] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.
[184] Ibid.

оптоварувањето (силата). Респираторните гасови се мерат со помош на спироергометрија, а преку електродите кои се прикачени на горниот дел од телото се гледа функцијата на срцето и максимумот на срцевиот мускул (испитувањето на состојбата на кардиоваскуларниот систем, кој има централно место при функционирање на организмот во нормални услови и при физичко оптеретување, се состои од: следење на срцевата фреквенција за време на оптоварување и во период на закрепнување, мерење на крвниот притисок и одредување на максималната кислородна потрошувачка). Крајниот резултат на овој преглед укажува на степенот на физичка подготвеност и работниот капацитет на лицето.

Слика бр. 4: Спирометрија – трет дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[185]

– Четвртиот дел од спортскиот тест се спроведува со цел утврдување на агилноста, чувството за рамнотежата и способноста за ориентација на кандидатот, преку брзо совладување на определена патека која се состои од преминување на определени препреки со прескокнување, ползење или заобиколување на определени пречки кои се дел од патеката.

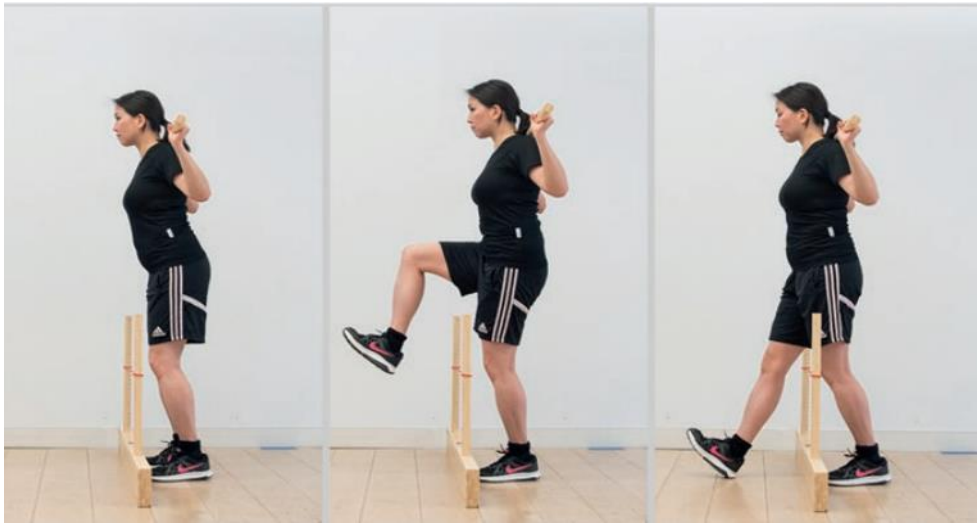
За да се утврди балансот, стабилноста и мобилноста на кандидатот, се врши тестирање на функционалните движења со справа за функционални движења (*Functional Movement Screen*) преку следните седум вежби кои се дел од спортскиот тест кој е предвиден при процесот на селекција на полициски службеници во Хамбург.

– Петтиот дел од спортскиот тест се состои длабоки клекнувања при што лицето држи палка во рацете и држејќи ја палката, ги истегнува рацете над главата.

[185] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

Слика бр. 5: Петтиот дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[186]

– Шестиот дел од спортскиот тест се состои од преминување на пречка (висински определена со конец) со палка која лицето ја држи на раменициte

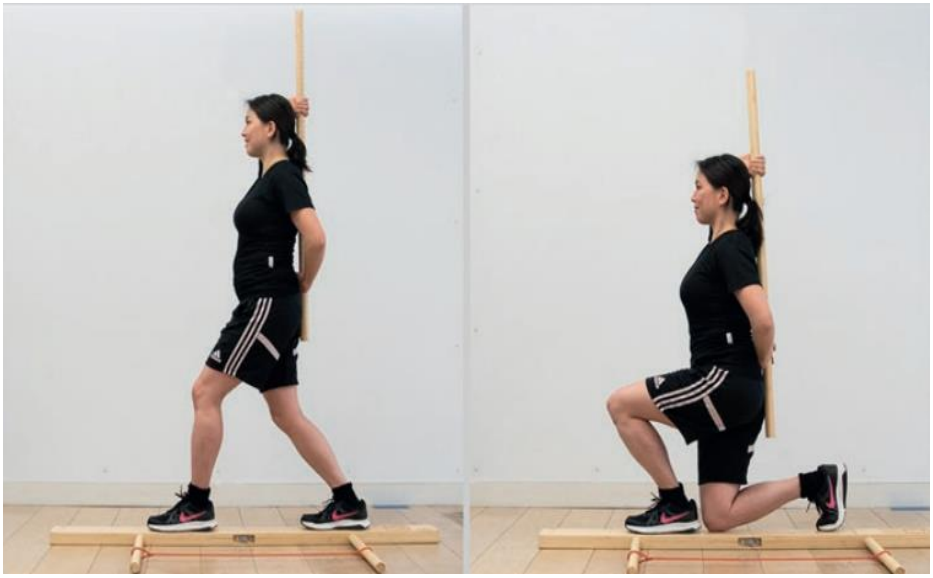


Слика бр. 6: Шести дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[187]

[186] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

[187] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

– Седмиот дел од тестот се состои од спуштање на задното колено кон справата, што кандидатот го прави во позиција на разделени нозе во ширина која од врвот на палецот до петата одговара на должината на потколеничната коска, со стап во рацете кој ја допира опашката на ‘рбетот, торакалниот дел на ‘рбетот и задниот дел на главата, по што се враќа во првобитната положба.



Слика бр. 7: Седми дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[188]

– Осмиот дел од спортскиот тест ја тестира подвижноста на рамената на кандидатот кој со рацете стиснати во вид на тупаница се труди што е можно повеќе да ги придвижи по ‘рбетот во насока да ги спои, а притоа двете дланки се префрлаат преку различно рамо под и над него.

Слика бр. 8: Осми дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[189]

[188] Ibid.

[189] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

– Деветтиот дел од спортскиот тест се состои од активно подигање на двете нозе одделно додека кандидатот лежи на подот, со рацете и дланките поставени на подот. Ногата која се подига е испружена и кандидатот се труди што е можно повеќе да ја исправи и повлече ногата кон себе.

Слика бр. 9: Деветти дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[190]

– Десеттиот дел од спортскиот тест се состои од правење „склек“, по што втората фаза се состои од потпирање на дланките на телото кое е поставено во лежечка положба и подигнување на колковите во положба која е најоддалечена од подот со цел утврдување на флексибилност на половина.

Слика бр. 10: Десетти дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[191]

– Единаесеттиот дел од спортскиот тест се состои од утврдување на стабилноста на кандидатот, при што додека телото на кандидатот е потпрено на дланките и колената, кандидатот во исто време ги исправа раката и ногата од иста страна (лева или десна) и потоа ги спојува под телото без да ја допре подлогата.

[190] Ibid.

[191] „Einstellungsverfahren“ *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

Комбинацијата на рака и нога од различни страни на телото носи помал број на поени.

Слика бр. 11: Единаесетти дел од спортскиот тест кој е предвиден во процесот на селекција за кандидатите за полициски службеници во Хамбург[192]

На официјалната страница на полицијата на Хамбург, презентиран е и нов модул во спортскиот тест во процесот на селекција кој ќе биде предвиден во процесот на селекција од февруари 2023 година, а чија цел е утврдување на способноста на кандидатот за координација, брзина и ориентација.

Модулот се состои од преминување на патека на движење со определени пречки и по утврдена траса на движење, патека која треба да се совлада во најбрзо време. Тестот започнува со пад напред, по што кандидатот со трчање се движи кон конус кој го заобиколува за 180 º, по што се упатува кон препрека во вид на кутија која треба да ја прескокне, па потоа кон означена зона во која треба да згазне со едната нога. Откако лицето повторно ќе ја прескокне пречката во вид на кутија, повторно го заобиколува конусот и се упатува кон местото од каде ја започнал патеката на движење, заобиколувајќи друг конус по што легнува на подлогата на стомакот и откако ќе ги спои рацете позади грбот, повторно се упатува кон едниот конус кој го заобиколува за 180 º и со поминување на пречки со криволиниско движење, кадидатот треба да згазне со

[192] "Einstellungsverfahren" *Polizei Hamburg*, https://karriere-polizei.hamburg.de/einstellungsverfahren-3/ Accessed 01 April 2022.

едната нога во означената зона, а потоа повторно се враќа низ истата патека преку конусот до зоната од која почнал.

Начинот на кој ќе се спроведува овој дел од тестот е објавен на официјалната интернет-страница за вработување во полицијата во Хамбург преку видео со анимација на кое е прикажан целосниот тек на спроведување на модулот.

IV. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Основната полициска обука на Полициската академија во Хамбург трае две и пол години и вклучува шестмесечна пракса во полициска единица по што лицето се распоредува на прво кариерно ниво. Обуката е наменета за обучување на униформирана полиција и водна полиција и се состои од практична и теоретска обука. Наставата вклучува предмети од следните области:

- Кривично право/кривично процесно право
- Сообраќајно право
- Административно право
- Полицијата како сервис на граѓаните
- Наука за полицијата
- Криминалистика
- Јавна администрација/Полициско право
- Закон за оружје
- Јавно административно право
- Граѓанско право
- Семинар за наркотици и животна средина
- Германски јазик
- Англиски јазик
- Политика/Државно и уставно право[193]

Практичната настава е од следните области:

- Обработка на податоци со Мајкрософт Ворд и Ексел, како и со полициски софтверски програми
- Документирање на сообраќајна несреќа
- Обука за гаѓање
- Напредна обука за возач/обука за безбедно возење
- Обука за запирање на возила, преглед и претрес на лица, самоодбрана, пливање, спасување и сл.[194]
- Спортски активности.

По завршувањето на практичната настава и останатите два семестра од обуката, кандидатот за полициски службеник полага тест за кариера и започнува со работа, а по

[193] „Ausbildungsinhalte.“ *Akademie der Polizei Hamburg,* https://akademie-der-polizei.hamburg.de/ausbildungsinhalte-np/ Accessed 01 May 2021

[194] Ibid.

три години работа, може да аплицира за второ кариерно ниво и доколку биде избран, започнува со студирање и на тој начин исклучиво преку едукација преминува во криминалистичката полиција. Притоа, услов е лицето да е на возраст под 51 година, да има покажано задоволителни резултати во претходните три години и согласно неговите компетенции, да е соодветно за работа на повисоко кариерно ниво.

Второто кариерно ниво е едукацијата на Полициската академија во Хамбург која трае три години и вклучува две пракси од по шест месеци. Едукацијата ја организира самостојна академска институција, организационо сместена во Полициската академија во Хамбург со делумно ограничена деловна способност, во која се вработени околу 20 професори и со која раководи декан, а администрацијата на Полициската академија всушност, го помага и работењето на факултетот. Наставната програма опфаќа предмети генерално од истите области кои се опфатени при основната полициска обука, односно при првото кариерно ниво, но со повисок степен на знаење.

Трето кариерно ниво се магистерските студии кои се со траење од две години, а на кои може да се запишат кандидати под 45 години, кои по успешното завршување на студиите се стекнуваат со назив „Магистер по јавна администрација – полициски менаџмент“. При уписот предвид се земаат оценката со која е положен тестот за кариера која треба да биде најмалку задоволителна и резултатите кои лицето ги покажало претходно во полициската служба. Пред запишувањето кандидатите се подложени на процес на селекција кој вклучува и десетмесечно практично тестирање, а по завршувањето на студиите следи уште шестмесечна пробна работа во полицијата во Хамбург. Едната година од студиите, студентите ја завршуваат во сојузната држава, а втората на германскиот Полициски универзитет во Минстер.

Во рамките на полициската академија во Хамбург функционира посебен оддел за развој во кој покрај полициските службеници се вработени и лица со неполициско искуство кои се задолжени за:

- Постојан стратешки развој на Академијата;
- Планирање и реализација на дидактичката едукација и обука на наставниот кадар на Академијата;
- Евалуација на курсеви и извештаи;
- Координација и апликација на истражувачки проекти;
- Планирање и организација на академски настани;
- Поддршка и организација на меѓународна размена со други европски и меѓународни образовни институции преку меѓународната канцеларија.

Во Хамбург постојат и лица – вработени во полициска служба, кои не се полициски службеници, а кои ги имаат следните работни задачи:

- Обезбедување и заштита на полициски станици и јавни установи;
- Надзор над стационарен сообраќај;
- Преземање на мерки за регулирање на сообраќај;

– Постапување по прекршоци, како и преземање на мерки во врска со нив и сл.[195]

За да работи во овој вид полициска служба, потребно е лицето да има завршено стручна обука или да има петгодишно работно искуство во областа со полно работно време или подолго доколку е со скратено работно време.

Останати критериуми кои кандидатот треба да ги исполнува се:

– Возачка дозвола од „Б“ категорија;
– Успешно завршување на процесот на селекција;
– Подготвеност да се работи во смени, ноќно време и за време на викенди;
– Подготвеност за носење на службено оружје;
– Владеење на германскиот јазик – зборување и пишување;
– Германското државјанство не е неопходно при апликацијата, односно може да аплицираат и луѓе од сите националности.[196]

Наставната програма за ова работно место трае 12 недели и вклучува наставни единици од следните области: политика, закон за јавна служба, но и курсеви за комуникација, управување со конфликти, прва помош, спасување и спорт.[197]

Полициската академија во Хамбург врши и континуирана обука во разни области како што се безбедно управување со службени возила, обуки од областа на компјутерските технологии, комуникациски вештини и сл.

[195] „Angestellte im Polizeidienst“. *Akademie der Polizei Hamburg*, https://akademie-der-polizei.hamburg.de/ausbildungsinhalte-np/ Accessed 30 April 2021.

[196]“Angestellte im Polizeidienst”. *Akademie der Polizei Hamburg*, https://akademie-der-polizei.hamburg.de/ausbildungsinhalte-np/ Accessed 30 April 2021.

[197] Ibid.

За упис на Полициската академија во Хамбург, потребно е кандидатот да е на возраст од 16 до 34 години, со минимална телесна висина од 160 см, да нема тетоважи на телото кои се видливи при носењето на униформа, да поседува возачка категорија од „Б“ категорија (или да ја стекне до првата година од наставната пракса), како и да им освоено најмалку задоволителни оцени. На официјалната интернет-страница за вработување во полицијата во Хамбург конкретно се наведени критериумите поврзани со здравствената состојба кои е потребно да ги исполнува лицето за работа во полиција.

Во селективниот процес најпрво се врши проверка на вештините за правопис и интерпункција преку диктат кој е идентичен за двете кариерни нивоа, и за кој постои пример на официјалната страница на кариерниот оддел на Полициската академија. Когнитивниот тест на перформанси е наменет за да даде податоци за јазичното, математичкото, апстрактното и логичното размислување на кандидатот. Карактеристична фаза од процесот на селекција е играта со улоги која се спроведува само за кандидатите за кариерно ниво II и во која преку симулирана игра на улоги се утврдува компетентноста за работа во полиција. Утврдувањето на физичката подготвеност на кандидатот се врши преку повеќе вежби прикажани на официјалната интернет-страница за вработување во полиција www.karriere-polizei.hamburg.de/ *преку електронска брошура и видео. На официјалната страница на полицијата на Хамбург, презентиран е и нов модул во спортскиот тест во процесот на селекција кој ќе биде предвиден во процесот на селекција од февруари 2023 година, а чија цел е утврдување на способноста на кандидатот за координација, брзина и ориентација. Начинот на кој ќе се спроведува овој дел од тестот е објавен на официјалната интернет-страница за вработување во полицијата во Хамбург преку видео со анимација на кое е прикажан целосниот тек на спроведување на модулот.*

Основната полициска обука на Полициската академија во Хамбург трае 2 и пол години и вклучува шестмесечна пракса во полициска единица, по што лицето се распоредува на прво кариерно ниво. По завршувањето на практичната настава и останатите два семестра од обуката, кандидатот за полициски службеник полага тест за кариера и започнува со работа, а по три години работа може да аплицира за второ кариерно ниво и доколку биде избран, започнува со студирање и на тој начин исклучиво преку едукација преминува во криминалистичката полиција. Притоа, услов е лицето да е на возраст под 51 година, да има покажано задоволителни резултати во претходните три години и согласно неговите компетенции, да е соодветно за работа на повисоко кариерно ниво. Второто кариерно ниво е едукацијата на Полициската академија во Хамбург која трае три години и вклучува две практики од по шест месеци. Трето кариерно ниво се магистерските студии кои се со траење од две години, а на кои може да се запишат кандидати под 45 години, кои по успешното завршување на студиите се стекнуваат со назив „Магистер по јавна администрација – полициски менаџмент“. При уписот предвид се земаат оценката со која е положен тестот за кариера која треба да биде најмалку задоволителна и резултатите кои лицето ги покажало претходно во полициската служба. Едната година од студиите, студентите ја завршуваат во сојузната држава, а втората на Германскиот полициски универзитет во Минстер.

Во Хамбург постојат и лица – вработени во полициска служба, кои не се полициски службеници, а кои имаат работни задачи поврзани со обезбедување и заштита на полициски станици и јавни установи, надзор над стационарен сообраќај, преземање на мерки за регулирање на сообраќај, постапување по прекршоци, како и преземање на мерки во врска со нив и сл. За нив се предвидени посебни критериуми и посебна (скратена) обука од 12 недели.

2. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА

Кралството Холандија (Холандија – неформален назив) по своето политичко уредување е парламентарна демократија и уставна монархија, сместена во северозападна Европа. Со вкупно 17 204 340 жители кои живеат на површина од 33 720 km², односно во просек по 510/km²[198], Холандија е една од најгусто населените држави во Европа. Главен град на државата е Амстердам и тоа е најголем град во Холандија во групата со Ротердам, Хаг и Утрехт. Холандија е една од најразвиените светски економии и еден од најголемите извозници на земјоделски производи.

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ХОЛАНДИЈА

Полициската академија е квалификувана образовна институција и истражувачки центар што овозможува полициско образование во десет различни локации: Апелдорн, Ајнховен, Ротердам, Лелиштад, Осендрехт, Хаг, Амстердам, Драхтен, Ворнсвелд и Леусден. Во сите локации акцентот е ставен на добрата опременост на капацитетите , поради што и истите располагаат со добро опремени тренинг-центри, преку кои може, на високо ниво, да се спроведува ситуационата настава.

Мисија на Полициската академија на Холандија е промоција на професионализмот и капацитетите за учење на полициските службеници. Оваа мисија се реализира преку:

- Спроведување (овозможување) и унапредување на полициска едукација (*наставна мисија*) која се состои од:
  - Спроведување и унапредување на полициска обука: квалификувано полициско образование
  - Спроведување и унапредување на останати полициски обуки: останата полициска едукација
  - Испитување на кандидатите кои ги следеле обуките
- Унапредување на знаењето за полицијата и полициските функциии преку придонес во нивно унапредување што е предмет на полициското образование *(спознајна мисија*) преку:
  - Спроведување на истражувања
  - Собирање, надградување, менаџирање и трансферирање на полициско знаење.[199]

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

Во критериумите за прием на Полициската академија во Холандија, на официјалната интернет-страница се наведени:

[198] Извор: „Netherlands Population.“ World Population Review, https://worldpopulationreview.com/countries/netherlands-population Accessed 02 May 2022

[199]“Missie en visie”. *Politie Academie*, https://www.politieacademie.nl/politieacademie/Pages/Missie-en-visie.aspx Accessed 11 August 2021.

- Диплома од претходно образование;[200]
- Минимална возраст е 18 години кои мора да бидат наполнети на денот на почеток на обуката, бидејќи претходно лицето не може да ракува со огнено оружје;
- Холандско државјанство, кое е неопходно да се поседува пред обуката, и може да биде и второ државјанство;
- Ниво Б2 на холандскиот јазик како втор јазик;
- Возачка дозвола за „Б“ категорија, која е неопходно да се поседува бидејќи за време на обуката, има посебна обука за возење на полициско возило;

  Во врска со персоналните компетенции е наведено:
  - Лицето да поседува способност да ги почитува разликите меѓу луѓето;
  - Лицето да поседува способност за добра комуникација;
  - Лицето да поседува способност за справување со стресот;
  - Лицето да поседува способност за решавање на проблемите и решавање на задачите брзо и ефикасно;
  - Емоционална стабилност на лицето.
- Добра физичка подготвеност (за таа цел Полициската академија креирала апликација за мобилен телефон со чија помош може да се постигне нивото на физичка подготвеност кое е потребно за влез на обуката)

Во врска со здравствената состојба на лицето потребно е лицето да ги исполнува следните критериуми:

- **Вид**: потребно е лицето да гледа 0,25 D со двете очи одвоено, а со наочари или контактни леќи видната острина треба да биде најмалку 1.0 D и со другото око 0,5 D: да гледа и да распознава бои; Дозволена е ласерска корекција на вид, но на трошок на кандидатот и пред да биде дел од обуката. Лицето треба да има јасен вид на далечина поголема од 60 см, односно:
  - Видна острина со корекција: бинокуларно ≥ 1,0 D, на послабото око ≥ 0,5 D;
  - Видна острина без корекција: на подоброто око ≥ 0,25 D;
  - Да нема диплопија;
  - Видно поле: бинокуларно, хоризонтално 90°, темпорално на двете страни;
  - Нормален ноќен вид;
  - Доколку лицето носи очила ≥-2 D, тогаш мора да носи очила со тенки рамки.
- **Слух**: лицето може да има намалување на слухот најмногу до 40 децибели (dB) на 500, 1000, 2000, 3000 и 4000 херци (Hz) и да нема некоја друга болест на слухот.
- Редовната употреба на лекови за некоја болест може да биде причина за неподобност за работа во полиција. Доколку некое лице престанало со редовната терапија пред пет години или повеќе од две години нема никакви тегоби заради прекинот на терапијата, може да биде подобно да работи во полиција.[201]

[200] На официјалната интернет-страница за вработување во полицијата во Холандија https://kombijde.politie.nl/ постојат повеќе степени еквивалентни на средно образование по чие стекнување лицето може да конкурира за работи во полиција: ниво vmbo, havo,vwo.

[201] "Eisen politie voor ogen, oren en medicijngebruik." Politie Akademie, https://kombijde.politie.nl/agent-worden/toelatingseisen/eisen-voor-ogen-oren-en-medicijngebruik Accessed 30 April 2022.

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Процесот на селекција се одивива на тој начин што преку електронско тестирање се утврдуваат когнитивните вештини на кандидатот, познавањето на холандскиот јазик и личните каракатеристики на лицето. На официјалната интернет-страница на холандската полиција постојат и примери за вежби за когнитивниот тест, како и совети за начините на кои може да се подобрат вештините на лицето.

Интервјуто исто така се спроведува електронски. Станува збор за структурирано интервју со неколку стандардни прашања кои му се поставуваат на кандидатот и се поставени на официјалната страна на холандската полиција. Тоа се:

- Кои се твоите амбиции во полициската организација?
- Дали претходното образование го надополнува овој твој избор?
- Дали одбраниот реон за работа одговара на твоите можности за живеење и патување?
- Дали има некакви пречки за тебе?

Резултатот од интервјуто е во вид на совет во кој или се наведува дека лицето е погодно за обуката која ја избрало и се упатува на психолошко тестирање или пак се наведува дека лицето не е погодно за тој тип на обука и се упатува на друг вид полициска обука или му се даваат предвид други можности.

Податоците презентирани на официјалната интернет-страница за вработување во полицијата во Холандија: https://kombijde.politie.nl во врска со овој дел од процесот на селекција укажуваат на промени кои се направени во врска со интервјуто, па така ако во 2020 год. интервјуто било структурирано околу горенаведените прашања јавно презентирани на официјалната интернет-страница на холандската полиција, во 2022 год. направени се промени и интервјуто веќе не е стандардизирано, а на страницата се објавени само насоки и совети за подобро претставување на кандидатот, преку јасно определување на некои лични карактеристики и карактерни особини на кандидатот.

Прашањата презентирани на официјалната интернет-страница кои се претставени како насока во која секој кандидат е добро да размисли пред интервјуто, се следните:

1. Како би се опишал себеси?
2. Зошто би сакал да станам агент?
3. Зошто сум подготвен за тоа сега?
4. Како сум сигурен дека е тоа добра идеја за работа?
5. Што укажува на тоа дека сум мотивиран?[202]

Психолошко тестирање се врши преку прашалник кој се пополнува електронски, разговор со психолог и тест во вид на игра со улоги преку кој се утврдува соодветноста за работа во полиција на кандидатот. Прашалникот се состои од изјави (пр. „Многу се грижам“ или „Јас сум човек кој има многу идеи“ итн.) на кои кандидатот треба да одговори со два понудени одговори, „точно“ или „неточно“. При разговорот со психолог се поставуваат прашања поврзани со животот на кандидатот, семејството во кое пораснал, хобијата кои ги има, што му предизвикува стрес во животот и сл. Третиот дел

[202] „Intakegesprek..“ *Politie.nl*,.https://kombijde.politie.nl/agent-worden/aanmelden/selectieprocedure-intakegesprek Accessed. 1 May 2022.

од психолошкиот тест се состои од игра со улоги во која најпрво кандидатот го чита описот на настанот, а потоа во врска со импровизираниот настан се појавува актер кој има определена реакција во врска со која кандидатот треба да најде решение и да постапи онака како што би постапил во секојдневниот живот. Резултатите од психолошкиот тест кандидатот ги добива по околу една недела, но без бодување, туку со известување дали го продолжува процесот на селекција или не.

Спортско тестирање се врши преку тест со пречки во кој има трчање, пренесување на тежина и сл., а преку кој се утврдува издржливоста, брзината и силата на кандидатот. Пренесувањето на тежина се врши со пренесување на медицински топки со тежина од 5 килограми кои се пренесуваат од една до друга точка со двете раце. Тестирањето се врши преку брзо поминување на определена патека која се состои од совладување на пречки, пренесување на медициски топки, поместување на количка со товар, заобиколување на препреки по точно определен редослед јасно претставен преку видео на официјалната интернет-страница на холандската полиција.

Медицинскиот преглед го врши независна медицинска установа, со која полицијата има потпишано договор, а која врши испитување дали лицето ги исполнува горенаведените здравствени критериуми. Полицијата не ги добива поединечните резултати од тестирањата, туку само резултатот: позитивен или негативен.

За лицето се вршат и *безбедносни проверки* или т.н. скрининг преку кој се утврдува дали постојат безбедносни ризици од вработувањето на лицето. Проверките се вршат преку податоци кои лицето ги дава за себе, други извори на информации (полиција, суд), однесување на социјални мрежи, интервју во полициска станица итн.

На официјалната интернет-страница на холандската полиција се поставени повеќе тестови кои моментално може да ја утврдат подобноста на кандидатот за работа во полиција преку објавување на резултатот и образложение на истиот.

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Основната обука е потребна за едно лице да почне да работи како полициски службеник во Холандија и истата трае две години, од кои една година е настава, со повремено вклучување во практична работа. Втората година е претежно практична работа, во организационата единица каде лицето е предвидено да работи, каде има предвидено и настава, но предавачот доаѓа во единицата каде лицето е на пракса. Групите во кои се одвива обуката се со најмногу осум луѓе.

Во текот на процесот на обука на кандидатот, неговиот процес на учење го надгледуваат:

- Наставник
- Ментор за практична настава – со кој кандидатот излегува на терен
- Ментор на процесот на обука – кој е задолжен за целокупниот процес на обука на лицето.

Процесот на обука е комбинација на теоретска настава и учење преку работа, па така постојат денови за настава и денови за практика или практична настава. Денови за практика се оние во кои кандидатот учи додека работи под раководство на менторот за

практична настава. Генерално, предвидено е 60 % од обуката да е во училиште, а 40 % во полициска станица, односно конкретно:

- 2 204 часови настава
- 1 444 часови практична работа
- 58 недели школска настава
- 38 недели практична настава.[203]

Кандидатите учат и работат во групи од по осум лица и носат униформа за време на целиот процес на обука, освен за активности за кои носењето униформа не е предвидено и не носат оружје за време на процесот на обука, освен кога е тоа предвидено, односно во случаи на зголемена опасност.

Наставната програма опфаќа разни предмети од следните области:

- Преземање на дејствија
- Закони, регулативи и протоколи
- Техники на апсење
- Ракување со оружје
- Изготвување документација
- Медијација при конфликти
- Споделување лоши вести[204]

Полициската академија спроведува и четиригодишна полициска едукација, која се состои од следните фази:

1. *Ориентациона фаза (една година):* ова е фаза во која се стекнува основна обука, а каде пукањето, техниките за самоодбрана и апсење играат голема улога. Девет месеци од обуката се обука на полициската академија, од кои двапати во две седмици има по еден ден настава со полициски тим, а потоа следи тримесечно учење преку работа, т.е. практика.
2. *Оперативна/функционална фаза (една и пол година)*: кандидатите дополнително навлегуваат во итност во постапување, истраги и спроведување на законот со следната динамика: 1 месец на полициската академија, 1 месец практична настава со тим.
3. *Фаза на интеграција (шест месеци):* во оваа фаза се истражува административното опкружување во полицијата; динамика: една седмица со два дена на академија/три дена вежби со полициски тим или обратно.
4. *Фаза на профилирање*, која се состои од пишување на дипломска работа *(шест месеци)*, притоа, за време на пишувањето на дипломската работа, студентот го продолжува процесот на образование преку работилници, сè до денот на враќање на академијата (шест месеци).[205]

[203]"Studiegids Opleiding specifiek deel onderwijs - en examenregeling (OER)." *Politie Academie,* https://www.politieacademie.nl/onderwijs/studeren/Documents/Studiegids%20Politieagent%20GGP%20WK17_220519%20DEF%20.pdf Accessed 1 May 2022.

[204]"Basis politieopleiding op niveau 4." *Politie Academie,* https://www.politieacademie.nl/onderwijs/studeren/Pages/Mbo-4-politieopleiding.aspx. Accessed 01 May 2022.

[205] "Hbo-politieopleiding (4 jaar)." Politie Academie, https://www.politieacademie.nl/onderwijs/studeren/Pages/Hbo-politieopleiding-4-jaar.aspx. Accessed 01 May 2022

Неделно студентите имаат 37 – 39 часови настава или практика, а нивниот процес на учење го надгледуваат ментор за практична работа и ментор на процесот на обука.

Полициската академија во Апелдорм нуди и скратена обука од две и пол години за лица кои веќе имаат завршено високо образование, при што се стекнуваат 80 кредити годишно. Просечно неделно студентот има најмногу 25 часа настава, а вкупно настава и работа 50 часа.

Магистерските студии на Полициската академија во Апелдором траат три години и се во полето на кривичната истрага, односно се наменети за истражители.[206] Истите се состојат од предмастер фаза и мастер (магистерска) фаза. Предмастер фазата се состои од пет периоди, од кои првите два периода се за стекнување основи на полициското работење како што се право и криминологија, но и стекнување вештини како што се самоодбрана, пукање и сл. Во периодот три се предвидени осум седмици практична работа во полициска станица, а во периодот четири, осум седмици теорија и практика, но насочена на истраги. Последен е периодот пет во кој се применува стекнатото знаење од периодот четири во одделите за истраги. Бидејќи е предвидено и време за самоедукација, предвидени се во просек 30 – 40 часа неделно. Оваа фаза студентот ја реализира во полициска униформа.

Мастер фазата е предвидена да се реализира во две години и се завршува со одбрана на магистерски труд. Во првите 16 недели целосно се обработува кривичната истрага со една основна цел која кандидатот ќе биде способен да ја изврши: структурирање на сеопфатна кривична истрага. Потоа, студентите работат на вистиски случаи, кои ги разработуваат од сите аспекти, а во оваа фаза се присутни на академијата околу два дена неделно. Генерално предвидени се 36 – 38 часа на работа или учење (истражување и самоедукација).

По успешното завршување на студиите, студентите имаат загарантирана работа.

- ОБУКА И ПОНАТАМОШНА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈА

Полициската академија нуди и можност за понатамошна специјализација на полициските службеници во голем број области јавно истакнати на официјалната интернет-страница на Академијата која на мошне прегледен начин му дава можност на полицискиот службеник да бира во која област сака да се усоврши врз основа на претходните компетенции кои ги поседува, но и врз основа на времетраењето на обуката и начинот на кој истата би се спровела. Холандската Полициска академија нуди обуки во неколку области како што се:

- Спроведување на законот (курсеви за управување со моторно возило, еколошки криминал, малолетничка деликвенција итн.);
- Кризен менаџмент (обуки за приведување и поддршка, обуки за наставници, за мобилни единици, за специјални акции итн);
- Откривачка дејност (форензички истраги, економско-финансиски криминал, трговија со луѓе итн);

[206] Во македонскиот јазик за истиот термин одомаќинет е терминот „инспектори“ или припадници на „криминалистичката полиција“ и покрај тоа што Законот за кривична постапка предвидува истражители, но во истражни центри во кои заеднички треба да функционираат Јавното обвинителство и полицијата.

- Основна обука ;
- Менаџмент обуки (оперативен менаџмент, тактички менаџмент итн);

Начинот на кој може да се реализира обуката може да биде различен, но е секогаш прилагоден на работните обврски на полициският службеник бидејќи истиот ги извршува работните обврски и за времетраењето на обуката. Така, обуката може да се следи преку: курс/обука/тренинг, учење преку интернет, слушање на модули, полагање на испити и сл.

Со цел добра физичка подготвеност на кандидатите, холандската полиција креирала апликација за мобилен телефон со чија помош може да се постигне нивото на физичка подготвеност кое е потребно за учество на обуката. На официјалната интернет-страница на холандската полиција се поставени и повеќе тестови кои моментално може да ја утврдат подобноста на кандидатот за работа во полиција преку објавување на резултатот и образложение на истиот. Здравствените критериуми кои е потребно да ги исполнува лицето за работа во полиција се исто така јавно објавени на истата интернет-страница.

Основна обука е потребна за едно лице да почне да работи како полициски службеник во Холандија и истата трае две години, од кои една година е настава, со повремено вклучување во практична работа, а втората година е претежно практична работа, во организационата единица каде лицето е предвидено да работи, каде има предвидено и настава, но предавачот доаѓа во единицата каде лицето е на пракса. Групите во кои се одвива обуката се со најмногу осум кандидати. Во текот на процесот на обука на кандидатот, неговиот процес на учење го надгледуваат: наставник, ментор за практична настава, ментор на процесот на обука. Полициската академија спроведува и четиригодишна полициска едукација, но и скратена обука од две и пол години за лица кои веќе имаат завршено високо образование, при која се стекнуваат 80 кредити годишно. По успешното завршување на студиите студентите имаат загарантирана работа.

Полициската академија нуди и можност за понатамошна специјализација на полициските службеници во голем број области јавно истакнати на официјалната интернет-страница на Академијата која на мошне прегледен начин му дава можност на полицискиот службеник да бира во која област сака да се усовврши врз основа на претходните компетенции кои ги поседува, но и врз основа на времетраењето на обуката и начинот на кој истата би се спровела. Начинот на кој може да се реализира обуката може да биде различен, но е секогаш прилагоден на работните обврски на полицискиот службеник бидејќи истиот ги извршува работните обврски и за времетраењето на обуката. Така, обуката може да се следи преку: курс/обука/тренинг, учење преку интернет, слушање на модули, полагање на испити и сл.

3. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА

Кралството Шпанија е јужноевропска држава која се состои од седумнаесет автономни заедници (Андалузија, Арагон, Астурија, Балеарски Острови, Баскија, Канарски Острови, Кантабрија, Кастиља – Ла Манча, Кастиља и Леон, Каталонија, Мадрид, Екстремадура, Галиција, Риоха, Мурсија, Навара и Валенсија) и два автономни градови (Сеута и Мелиља). Шпанија се простира на површина од 498 800 km² и во неа според последните податоци, живеат 46 723 903 жители.[207] Густината на населеност е 94 жители на km². Шпанија е парламентарна демократија и уставна монархија. Карактеристично за Шпанија е тоа што е унитарна држава со висок степен на децентрализација.

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШПАНИЈА

Полициската едукација и обука на Шпанија се спроведува преку Одделот за обука и развој кој е дел од Генералниот директорат на полицијата во Шпанија. Дел од организационата структура на одделот се:

- Генералниот секретаријат,
- Националната полициска академија,
- Центарот за високи полициски студии,
- Институтот за полициски студии,
- Центарот за специјализација и надградување,
- Центарот за оперативни активности и
- Одделот за селективни процеси.

Генералниот секретаријат пружа помош и поддршка на одделот во смисла на персонал, ресурси и регулативи.

Националната полициска академија датира од 1986 година и е лоцирана во Авила – град со околу 62 000 жители. Академијата се простира на површина од 500 000 м^2, од кои 220 000 м^2 се со изградени објекти. Просторот е организиран во четири зони и тоа:

- *Дел за обука*, кој се состои од училници, аудиториум за околу 900 луѓе, конференциска сала за околу 130 луѓе, надворешни и внатрешни стрелишта;
- *Дел за спортски активности*, кој се состои од атлетска патека, фудбалски терен, два кошаркарски терена, три одбојкарски терени, два ракоментни терена, четири тениски терени, внатрешен мултифункционален спортски центар, 300 м^2 сала со т.н. „татами“ подлога, вежбална со тегови, внатрешен базен, сала за пинг-понг, сауна и соблекувални;
- *Дел за престој:* десет објекти за сместување на студентите;

[207] “Spain Population 2022 (Live)”. World Population Review, https://worldpopulationreview.com/countries/spain-population Accessed 2 May 2022.

- *Дел за заеднички престој:* четири мензи, две продавници за кафе, пералница, печатница, музеј и библиотека.[208]

Центарот за високи полициски студии и Центарот за специјализација и надградба се лоцирани во Мадрид. Центарот за високи полициски студии е предвиден како институција која нуди специјализирана обука за раководен кадар на средно ниво и раководен кадар на високо ниво и истиот ги развива и унапредува обуките на овој вид кадар. Обуките ги спроведуваат истакнати професионалци, академски професори, техничари и магистри.

Активностите на *Центарот за специјализација и надградба* се во насока на планирање и координација на едукативните активности на останатите органи на одделот за обука и развој. Основни цели на центарот се:

- Унапредување и развој на специјалистички курсеви во сите области на одговорност на националната полиција;
- Спроведување курсеви за учење од далечина преку платформата Moodle;
- Соработка со други институции и полициски сили на национално и интернационално ниво, вклучувајќи го и ЦЕПОЛ.[209]

Институтот за полициски студии е дел од Центарот за високи полициски студии, чии основни цели се:

- Споделување информации и анализа на општествените потреби поврзани со должностите на националната полиција;
- Соработка со универзитети и други научни институции со цел развивање на курсеви и проекти;
- Истражување, промовирање и развој на нови методи и професионални постапки.[210]

Центарот за оперативни активности е лоциран во Линарес, град во близина на Андалузија, и со површина од 76 205 м^2 нуди широки можности за обука на оние единици кои имаат потреба од голем простор за практични вежби на отворено. Центарот најчесто го користат единици за немири, експерти за отстранување на бомби и единици за превенција и реакција и располага со 204 апартмани, куќи на еден или два ката, четири училишни згради и петнаесет улици.

Дел од одделот за обука и развој е и *одделот за селективни процеси*, кој е задолжен за спроведување на селективните процеси.

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

Услови кои е потребно да ги исполнуваат лицата кои конкурираат за вработување во шпанската полиција се следните:

[208]Ramos Perez, S. I. „The Spanish National Police Training System“. *European Law Enforcement Research Bulletin*, no. 3, Nov. 2017. Web. 16 March 2022. <https://bulletin.cepol.europa.eu/index.php/bulletin/article/view/264 >.

[209] Ramos Perez, S. I. „The Spanish National Police Training System“. *European Law Enforcement Research Bulletin*, no. 3, Nov. 2017. Web. 16 March 2022. <https://bulletin.cepol.europa.eu/index.php/bulletin/article/view/264 >.

[210] Ibid.

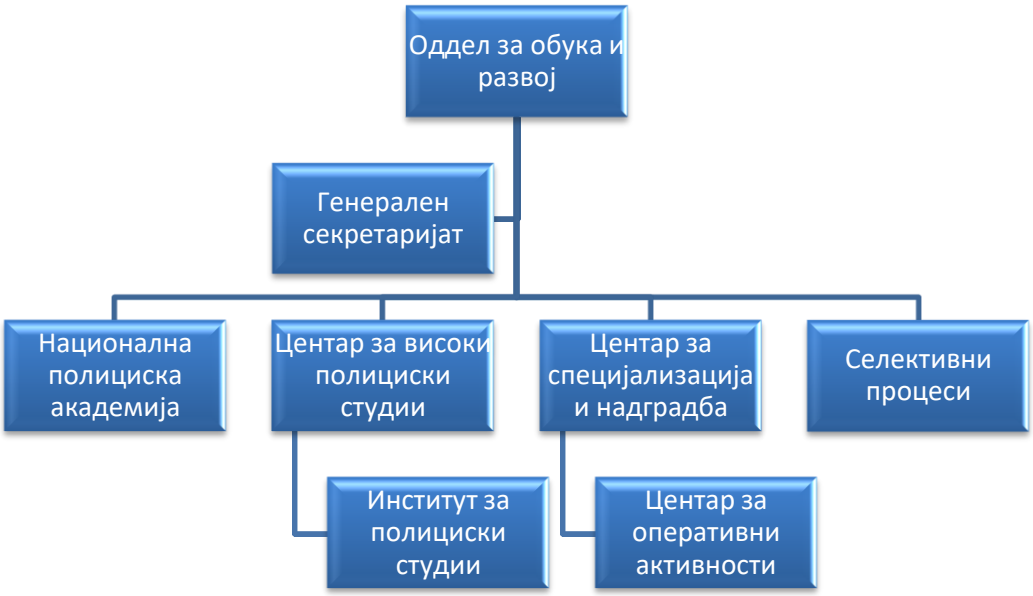
- Поседување на шпанско државјанство;
- Минимална возраст од 18 години;
- Лицето да не е осудено за сторено кривично дело со умисла, да не е исклучено од државна, локална или некој друг вид администрација или да не е дисквалификувано за вршење на јавна функција;
- Да не исполнува некои од условите (физички и психички) кои се причина за неможност за извршување на задачите на Националната полиција;
- Согласност за носење на оружје и негова употреба доколку е неопходно (што кандидатот го нотира преку изјава);
- Минимална висина од 1,65 метри за мажи и 1,60 за жени;
- Поседување на возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија;
- Високо образование (за категоријата инспектор);
- Оние кандидати кои аплицираат за работни места резервирани за професионални војнички трупи или морнари, освен претходните услови, треба да имаат и пет години претходна служба до последниот ден за аплицирање.[211]

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Огласите обично јавно се објавуваат во втората половина од годината. Аплицирањето е електронски преку официјалната интернет-страница на шпанската полиција. Комисиите кои го спроведуваат процесот на селекција со нивните членови се јавно објавени на повикот објавен во службен весник и се состојат од еден претседател, еден секретар и шест членови. Процесот на селекција се состои од следните фази:

- Проверка на физичката подготвеност;
- Тест на знаење;
- Медицински проверки;
- Интервју и
- Психолошки тест.

[211] “Oposiciones y Convocatorias Escala Básica Policía Nacional”. *Portal web de la Policía Nacional*, https://www.policia.es /_es/tupolicia_procesos_selectivos_basicapolicia.php Accessed 2 May 2021.



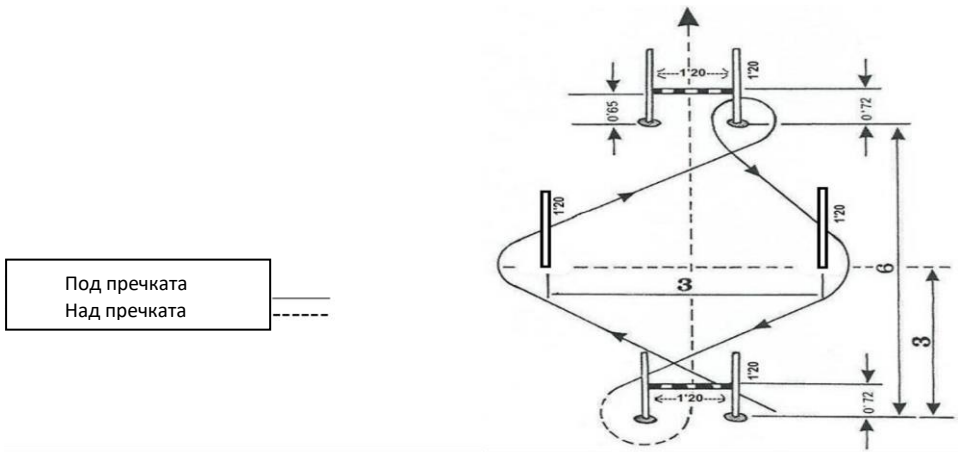
Шематски приказ бр. 11: Структура на одделот за обука и развој[212]

Кандидатите кои успешно ќе го завршат процесот на селекција го започнуваат процесот на обука во Националното полициско училиште во Авила. Истите, за да бидат дел од процесот на обука, треба да поседуваат универзитетско ниво на образование.

1. Проверка на физичката подготвеност на кандидатот

Прва вежба: Мерење на способноста за движење на изведувачот

Оваа вежба се изведува преку шема објавена на официјалната интернет-страница на Националната полиција на Шпанија, која опфаќа трчање со проаѓање пречки.



Слика бр. 12: Шема по која се изведува вежбата за проверка на способноста за движење на изведувачот[213]

[212] Ibid.

[213] "Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación

Наведената патека треба да се изведе за максимално време од 11,7 секунди за мажи и 12,8 секунди за жени, а право на втор обид имаат само оние кои не успеале да го завршат првиот обид. Надминување на максималното предвидено време значи завршување на селективниот процес на кандидатот.

Како прилог на повикот е објавен и начинот на кој се врши бодувањето на вежбите преку презентирање на начинот на кој се стекнуваат бодовите.

Табела бр. 3:

Начин на бодување на резулатите од првата вежба при спортското тестирање на пријавените кандидати за работно место инспектор во националната полиција на Шпанија[214]

ВРЕМЕ – БОДОВИ	
МАЖИ	**ЖЕНИ**
11,7 s + = 0	12,8 s + = 0
11,6 s - 11,5 s = 1	12,7 s - 12,6 s = 1
11,4 s - 11,3 s = 2	12,5 s - 12,4 s = 2
11,2 s - 11,0 s = 3	12,3 s - 12,1 s = 3
10,9 s - 10,6 s = 4	12,0 s - 11,7 s = 4
10,5 s - 10,2 s = 5	11,6 s - 11,3 s = 5
10,1 s - 9,8 s = 6	11,2 s - 10,9 s = 6
9,7 s - 9,4 s = 7	10,8 s - 10,4 s = 7
9,3 s - 8,9 s = 8	10,3 s - 9,9 s = 8
8,8 s - 8,3 s = 9	9,8 s - 9,4 s = 9
8,2 s - = 10	9,3 s - = 10

Втора вежба (мажи): Вежбата се изведува на вратило,[215] при што дланките на кандидатот се поставени во ширина малку поголема од ширината на рамената на кандидатот, а кандидатот треба да направи што е можно повеќе подигања, сè до постигнување на максималниот број на подигања, кој носи најмногу бодови. Потребно е да се изврши едно повторување за да се продолжи селективниот процес.

Втора вежба (жени): Вежбата се состои од мерење на мускулната издржливост на кандидатката која со дланките поставени во ширина на рамената се држи на вратило, а главата и брадата и се поставени над шипката. Телото е статично и поставено во

y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional." *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

[214] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional." *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

[215] Гимнастичка направа која се состои од попречна шипка прикачена на два столба.

вертикална положба, а целта е кандидатката да издржи во положбата што е можно подолго.

Табела бр. 4:

Начин на бодување на резулатите од втората вежба при спортското тестирање на пријавените кандидати за работно место инспектор во националната полиција на Шпанија[216]

БРОЈ НА ПОДИГАЊА – БОДОВИ	**ВРЕМЕ – БОДОВИ**
МАЖИ	**ЖЕНИ**
0 – 4 = 0	0 s – 35 s = 0
5 = 1	36 s – 40 s = 1
6 = 2	41 s – 45 s = 2
7 = 3	46 s – 51 s = 3
8 – 9 = 4	52 s – 56 s = 4
10 – 11 = 5	57 s – 62 s = 5
12 – 13 = 6	63 s – 69 s = 6
14 = 7	70 s – 77 s = 7
15 = 8	78 s – 85 s = 8
16 = 9	86 s – 94 s = 9
17 = 10	95 s + = 10

Трета вежба (мажи и жени): Трчање на должина од 1 000 метри.

[216] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional." *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

Табела бр. 5:

Начин на бодување на резулатите од третата вежба при спортското тестирање на пријавените кандидати за работно место инспектор во националната полиција на Шпанија[217]

ВРЕМЕ - БОДОВИ	
МАЖИ	**ЖЕНИ**
3 min 49 s + = 0	4 min 46 s + = 0
3 min 48 s – 3 min 43 s = 1	4 min 45 s – 4 min 37 s = 1
3 min 42 s – 3 min 37 s = 2	4 min 36 s – 4 min 28 s = 2
3 min 36 s – 3 min 31 s = 3	4 min 27 s – 4 min 19 s = 3
3 min 30 s – 3 min 25 s = 4	4 min 18 s – 4 min 10 s = 4
3 min 24 s – 3 min 19 s = 5	4 min 9 s – 4 min 1 s = 5
3 min 18 s – 3 min 13 s = 6	4 min – 3 min 52 s = 6
3 min 12 s – 3 min 7 s = 7	3 min 51 s – 3 min 43 s = 7
3 min 6 s – 3 min 1 s = 8	3 min 42 s – 3 min 34 s = 8
3 min – 2 min 55 s = 9	3 min 33 s – 3 min 25 s = 9
2 min 54 s – = 10	3 min 24 s – = 10

Вежбите се вреднуваат со поени од 1 до 10. За да може да премине во следната селективна фаза, кандидатот потребно е да освои минимум 5 поени, а доколку освои 0 поени, тоа значи дека не го продолжува селективниот процес. Вежбите се спроведуваат во затворен простор, во кој не е дозволено присуство на други лица, освен оние вклучени во селективниот процес и освен трката на 1 000 метри каде може да има присуство и на други лица, кои не смеат да фотографираат и снимаат. Основен предуслов за изведување на тестот е кандидатот да достави медицинска потврда дека ги исполнува физичките услови за физичко тестирање. Комисијата која е задолжена за спроведување на тестирањето може да изврши тестирање на кандидатите за присуство на недозволени супстанции, т.н. допинг тест, при што кандидатите кои се позитивни на тестот не може да го продолжат процесот на селекција.

2) Втор тест за униформирана полиција – тест на знаење и правопис

Тестот на знаење и правопис се состои од писмен тест од 100 прашања кои треба да се одговорат за време од 50 минути, а на кои може да има одговор во вид на изјава или одговор во вид на избор на еден точен одговор од три понудени одговори, од кои секој точен одговор носи 0,10 поени, а грешните одговори се санкционирани согласно

[217] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional.“ *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

следната формула: [A - E/(n - 1)] × 10/P] , при што „A“ е бројот на точни одговори, „E“ е бројот на грешки, „n“ е бројот на понудени одговори, „P“ е вкупниот број на прашања.[218]

Вториот дел од тестот се состои од писмен прашалник за проверка на познавањето на правописот на шпанскиот јазик, а пресметувањето на поени е по истата формула, како и за претходниот тест.

- **Втор тест за инспектори – тест на знаење**

Транспарентноста на процесот на селекција се гледа и во второто тестирање кое е тестирање на знаењето на кандидатот. Тестот на знаење се состои од следните три вежби:

- Тест со 100 прашања кои треба да се одговорат во рок од 50 минути, а на кои може да се одговори со пишан одговор или избор на еден точен одговор од неколку понудени одговори. Грешниот одговор се вреднува по истата формула, како и во тестот на знаење и правопис за униформирана полиција. Всушност, секое прашање носи по 0.10 поени, а грешниот одговор значи одземање од добиените поени. Иако услов за понатамошно учество во процесот на селекција се освоени минимум 5 поени на прашањата, сепак комисијата особено внимание обрнува на кандидатите кои имаат најдобри резултати на овој тест, сметајќи ги како најсоодветни.
- Писмени и усни вежби на англиски или француски јазик, средно ниво (Б1 согласно заедничката Европска референтна рамка за јазици) кои се состојат од писмен и усмен дел. Писмениот дел се состои од граматички дел и дел за разбирање на јазикот, а усниот дел од разговор на истиот јазик. Вкупниот број на освоени поени е просек од освоените поени на писменото и усното тестирање.
- Есеј во врска со приложени теми кои се прилог на повикот кој се изготвува во период од 90 минути, кој треба да се образложи пред комисијата во најмногу 20 минути, при што комисијата може да му поставува прашања на кандидатот. При презентирањето, комисијата особено внимание обрнува на практичното и теоретското знаење на кандидатот, неговите аналитички способности, како и познавањето на полициската материја.[219] Темите се од областа на правните науки (преку нив се испитуваат ставовите на кандидатите за правниот систем, националноста, основните човекови слободи и права, Министерството за внатрешни работи, разни видови кривични дела, услови за исклучување на вина и сл.), од областа на општествените науки (современи политички теории и системи, човекови права, структура на групи, психологија и сл.) и техничките науки (топографија, санкционирање во сообраќај, оружје и сл.).

[218] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional.” *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado,* 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

[219] Ibid.

И овие вежби се вреднуваат со поени од 1 до 10 и се со елиминаторна природа, и иако како вкупен постигнат резултат се зема просекот од сите три вежби, сепак освојувањето на минимум 5 поени во секоја вежба е предуслов за продолжување на селективниот процес.

3) Критериуми за вработување поврзани со здравствената состојба на кандидатот (и за двете категории):

- Лицето да не манифестира обезност, неухранетост или анорексија (БМИ помеѓу 18 и 28)
- Услови за моментално исклучување. Лицето да нема акутни повреди или заболувања, активни за времетраење на процесот на селекција, кои ќе го оневозможуваат извршувањето на полициските задачи. Во случај да има, медицинската комисија може да утврди нов датум до кој може да се утврди дали причините за попречување во извршувањето на задачите исчезнале.
- Услови за апсолутно исклучување:
  - Очи и видна острина
    - Некоригирана острина на видот помалку од две третини од нормалниот вид на двете очи.
    - Радијална кератомија
    - Аблација на ретината.
    - Страбизам
    - Хемианопсија
    - Непрепознавање на боои
  - Било кој друг патолошки процес кој според Медицинскиот трибунал, значително ја нарушува остината на видот.
  - Уши и слух

    Острина на слухот што вклучува губење на слухот помеѓу 1 000 и 3 000 херци на 35 децибели или 4 000 херци на 45 децибели.
- Промени на локомоторниот систем кои го оневозможуваат нормалното извршување на полициските задачи, или нивното извршување може да ја вложи здравствената состојба на лицето
- Дигестивен систем: гастро-дуоденален улкус или било кој дигестивен процес кој според лекарската комисија, го отежнува извршувањето на работата.
- Кардиоваскуларен систем: артериски крвен притисок кој не надминува 145mm/Hg за систолен и 90 mm/Hg за дијастолен притисок при мирување; варикозни вени или периферна венска инсуфициенција или било која друга кардиоваскуларна патологија, која според лекарската комисија, би била пречка за вршење на работата.
- Респираторен систем: бронхијалма астма, хронична опструктивна белодробна болест (ХОББ), спонтан пнеумоторакс, активна белодробна туберкулоза и други болести кои го попречуваат извршувањето на полициската работа.

Нервен систем: епилепсија, депресија, главоболки, тремор од која било причина, алкохолизам, зависност од дрога и други патолошки процеси кои го попречуваат или ограничуваат извршувањето на полициските должности.

Кожа: псоријаза, егзема, лузни кои предизвикуваат функционално ограничување и други патолошки процеси кои го попречуваат или ограничуваат извршувањето на полициските должности.

Други патолошки процеси: дијабетес, активни преносливи болести, сексуално преносливи болести, системски имунолошки заболувања, хронично труење, сериозни болести на крвта, вродени малформации, психоза и кој било друг патолошки процес кој, според мислењето на Здравствената комисија, го ограничува или оневозможува вршењето на полициска функција.

Квалификацијата е „соодветен“ или „несоодветен“ кандидат.

4) Интервју – преку интервјуто се утврдува дали кандидатот ги поседува карактеристиките кои се потребни за остварување на полициските функции како што се социјализација, комуникација, насоченост кон цели, персонални карактеристики, професионални квалитети (и лидерски способности за лицата кои аплицираат за инспектори), а заклучоците од истото се изведуваат исклучиво врз основа на интервјуто, но може да се спроведе и прашалник за биографски податоци и тестови за истражување на профилот на личност, што мора да се обезбедат до почетокот на интервјуто. Комисијата, секој од горенаведените критериуми го вреднува со 10 поени, односно може да се освојат максимум 60 поени за лицата кои аплицираат за униформирани полициски службеници и 70 поени за лицата кои аплицираат за инспектори. Интервјуто се снима.

Квалификацијата за оваа фаза од процесот на селекција е „соодветен кандидат“ или „несоодветен кандидат“.

3) Психолошки тестови – овие тестови ја утврдуваат општата интелегенција на кандидатот, а начинот на пресметување на бодовите е со истата формула како и тестот на знаење [A - E/(n - 1)] × 10/P.

Квалификацијата за овој дел е „соодветен кандидат“ или „несоодветен кандидат“.

Исто така, постои и можност за дополнително освојување на 2 поени за кандидатите за униформирани полициски службеници и 3 поени за кандидатите за инспектори со дополнителен тест кој се состои од јазична вежба за познавање на втор јазик, кој не бил избран како јазик чие познавање се утврдило со претходната вежба (англиски или француски јазик), што задолжително се наведува во апликацијата.

Начинот на пополнување на тестовите со стандардизирани одговори е однапред утврден и одговорот задолжително се внесува на посебен формулар за одговори кој компјутерски се прегледува.

Испитувањето на присуство на недозволени супстанци може да се изврши во било кој дел од селективниот процес и одбивањето за тестирање води кон исклучување на кандидатот од селективниот процес, но со претходно негово сослушување за причините за истото.

Обуката е различна во зависност од тоа дали лицето за првпат се вработува во полиција или пак ја продолжува својата едукација, а веќе е дел од полицијата. За униформираните полициски службеници е предвидена обука од девет месеци

(септември – јуни) по што следи период на пробна работа од дванаесет месеци во полициска станица.

По завршувањето на сите вежби, полициски службеник кој веќе работи во националната полиција на Шпанија, добива дополнителни поени кои ја вреднуваат неговата претходна припадност во службата согласно следните критериуми:

- За секоја година работа во полиција – 0,20 поени
- За секоја година работа како полициски службеник – 0,30 поени
- За секоја година работа во категоријата подинспектор – 0,40 поени

Во случај да има преклопување на категориите, предвид се зема категоријата со повисоки поени.[220]

Дополнителни поени (0,15-1,5) добиваат и војниците и резервистите, како и професионалните спортисти (0,20-0,35).

Датумите во кои се спроведуваат сите тестирања се јавно објавени на официјалната интернет-страница на шпанската полиција http://www.policia.es. Финалните поени се формираат по завршувањето на второто тестирање и откако на нив ќе се додадат дополнителните поени за јазик, професионален спортист од високо ниво или од припадност во полиција, војска и сл. се формира ранг листа на која кандидатите се подредени по бројот на освоени поени почнувајќи од тие со најмногу освоени поени.

Доколку постојат кандидати со освоен ист број на поени, предност им се дава на кандидатите кои освоиле подобри резултати по следниот редослед:

- Најдобар резултат на второто тестирање, односно при тестот на знаење;
- Најдобар резултат добиен на првиот тест (физичка подготвеност);
- Најдобар резултат добиен во првата вежба од првиот тест, и во случај ако изедначеноста продолжи, предвид се зема највисоката оценка добиена во втората и третата вежба од првиот тест додека не се прекине изедначеноста.

Во случај на некомплетна документација, на кандидатот му се дава можност да ги достави документите кои недостасуваат, во спротивно неговата апликација е ништовна. Откако кандидатот ќе биде на ранг листата на примени кандидати и ќе ја достави потребната документација, истиот стекнува статус на полициски службеник-студент или инспектор-студент и се упатува на два курса од кои првиот курс е за општо професионално оспособување, а вториот е специфична обука во различни полициски оддели.

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Секој предмет предвиден во наставната програма се оценува од 0 до 10 поени, а за да се положи, мора да се добијат минимум 5 поени. Оние кандидати кои нема да ги положат предметите предвидени во програмата преку испити и во еден вонреден

[220] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional." *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

испитен рок, се исклучуваат од Националната полициска школа. После тоа следи модул за практична обука на работа во кој се вреднуваат следните персонални карактеристики:

- Одговорност
- Посветеност
- Дисциплина
- Интегритет
- Тимски дух
- Одлучување
- Самокритичност[221]

Секоја персонална карактеристика се вреднува со 0 – 10 поени при што потребни се најмалку 5 поени за да се положи модулот пракса и истиот не може да се полага по вторпат освен во исклучителни оправдани случаи.

Магистерските студии на насоката Применета криминологија и полициска истрага ги спроведува Националната полициска школа во Авила (Escuela Nacional de Policía de Ávila) во соработка со Министерството за внатрешни работи. Студиите носат 60 кредити, се спроведуваат за време од една година, а за време на целиот процес студентот има ментор кој го води низ целиот процес на студирање. Студиите се прилагодени на вработени лица што се гледа од барањето за присуство на студентот на настава само за време на два викенди во семестар. За упис на магистерските студии, потребно е лицето веќе да работи и да има завршено високо образование во соодветната област.

Студиската програма е со следната структура:

Задолжителни предмети:

- Вовед во криминологија
- Судска медицина и форензичка психијатрија
- Наука за полицијата – општ дел
- Методологија на кривична истрага
- Најчести облици на деликвенција
- Криминолошки аспекти на малолетничката деликвенција
- Вовед во безбедноста I
- Општествени науки поврзани со науката за криминогија I
- Наука за полиција – посебен дел
- Општествени науки поврзани со науката за криминогија II
- Применета судска психологија во науката за криминологија
- Криминолошки аспекти на малолетничката деликвенција
- Криминолошки аспекти на семејно и родово базирано насилство

[221] Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional." *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966

- Медијација и решавање на конфликти при настани со виктимизација
- Вовед во безбедноста II
- Вовед во полициски истражни дејствија
- Технологија во кривичната истрага
- Магистерски труд

Изборни предмети:

- Социјална антропологија
- Пенитенцијарно право
- Огнено оружје и балистика – технологија и ефекти
- Професионална деонтологија
- Политики на јавната и приватната безбедност[222]

Инспекторите завршуваат магистерски студии со 120 ЕКТС кредити, кои се организирани од Универзитетот во Авила и полициската организација. По завршувањето на магистерските студии, следи период на пробна работа од 7 (седум) месеци.[223]

Универзитетот во Авила и повеќе други универзитети во Шпанија самостојно организираат и спроведуваат додипломски и постдипломски студии во насоките Безбедност, Безбедносни политики, Контрола на криминалитетот, Криминологија и сл. кои се со времетраење од четири години и со чие завршување се стекнуваат 240 ЕКТС кредити.

[222]"Máster Universitario en Criminología Aplicada e Investigación Policial." *Ucavila,* https://www.ucavila.es/formacion/postgrados/criminologia/ Accessed 03 May 2022.

[223] Ramos Perez, S. I. "The Spanish National Police Training System". *European Law Enforcement Research Bulletin,* no. 3, Nov. 2017. Web. 16 March 2022. <https://bulletin.cepol.europa.eu/index.php/bulletin/article/view/264>

Системот за полициска едукација и обука на Шпанија е со исклучително развиена структура во поглед на научно-истражувачка дејност, но и во поглед на планирање и спроведување на различни видови обуки. Така, Центарот за високи полициски студии е предвиден како институција која спроведува специјализирана обука за раководен кадар на средно ниво и раководен кадар на високо ниво и истиот ги развива и унапредува обуките на овој вид кадар. Во рамки на Центарот функционира и Институт за полициски студии кој има истражувачка дејност. Дел од Одделот за обука и развој е Одделот за селективни процеси, но и Центарот за оперативни активности кој со површина од 76 205 м^2 нуди широки можности за обука на оние единици кои имаат потреба од голем простор за практични вежби на отворено. Центарот најчесто го користат полициски единици кои постапуваат при немири, експерти за отстранување на бомби и сл. и располага со 204 апартмани, куќи на еден или два ката, четири училишни згради и 15 улици.

Шпанската полиција нема предвидено максимална возраст за вработување. Минималната телесна висина која е потребно да ја поседува лицето за да може да работи во оваа полиција е 1,65 метри за мажи и 1,60 за жени. Исто така, потребно е лицето да не е осудено за сторено кривично дело со умисла, да не е исклучено од државна, локална или некој друг вид администрација или да не е дисквалификувано за вршење на јавна функција, но и да поседува возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија. Високо образование е предвидено како услов за вработување, но само на инспектори.

Огласите обично јавно се објавуваат во втората половина од годината, а аплицирањето е електронски преку официјалната интернет-страница на шпанската полиција. Комисиите кои го спроведуваат процесот на селекција со нивните членови се јавно објавени на повикот објавен во службен весник и се состојат од еден претседател, еден секретар и шест члена. Освен деталниот шематски приказ за начинот на изведување на вежбите кои се дел од проверките за утврдување на физичката подготвеност на кандидатот, како прилог на повикот е објавен и начинот на кој се врши бодувањето на вежбите преку презентирање на начинот на кој се стекнуваат бодовите. По овие проверки следи втора фаза од процесот на селекција која се состои од тест на знаење и правопис за униформирана полиција и тест на знаење за инспектори. За големата транспарентност на селективниот процес говори и начинот на бодување на тестовите кој е предвиден во повикот каде е предвидено дека секој точен одговор се вреднува со 0,10 поени, а грешните одговори се санкционирани согласно следната формула: [A - E/(n - 1)] × 10/P] , при што „A“ е бројот на точни одговори, „E“ е бројот на грешки, „n“ е бројот на понудени одговори, „P“ е вкупниот број на прашања. Составен дел од тестот на знаење е есејот преку кој до израз доаѓаат знаењето и ставовите на кандидатот за полициската материја, но и за други општествени науки. Во повикот се јасно определени здравствените критериуми кои се услов за исклучување од селективниот процес и го прават лицето несоодветно за работа во полиција, но и можностите за освојување на дополнителни поени. Така, постои и можност за дополнително освојување на 2 поени за кандидатите за униформирани полициски службеници и 3 поени за кандидатите за инспектори со дополнителен тест кој се состои од јазична вежба за познавање на втор јазик, кој не

бил избран како јазик чие познавање се утврдило со претходната вежба (англиски или француски јазик), што задолжително се наведува во апликацијата. Полициските службеници кои веќе работат во националната полиција на Шпанија, добиваат дополнителни поени кои ја вреднуваат нивната претходна припадност во службата согласно следните критериуми: за секоја година работа во полиција – 0,20 поени; за секоја година работа како полициски службеник – 0,30 поени и за секоја година работа во категоријата подинспектор – 0,40 поени. Во случај да има преклопување на категориите, предвид се зема категоријата со повисоки поени. Дополнителни поени (0,15 – 1,5) добиваат и војниците и резервистите, како и професионалните спортисти (0,20 – 0,35). Шпанската полиција предвидела и критериуми за рангирање на кандидатите кои имаат еднаков број на поени при што предност се дава по следниот редослед: најдобар резултат при тестот на знаење, најдобар резултат добиен на тестот за проверка на физичката подготвеност, најдобар резултат добиен во првата вежба од првиот тест, и во случај ако изедначеноста продолжи, највисоката оценка добиена во втората и третата вежба од првиот тест додека не се прекине изедначеноста.

По успешно завршениот процес на селекција и доставувањето на документацијата, кандидатот стекнува статус на полициски службеник-студент или инспектор-студент и се упатува на два курса, од кои првиот курс е за општо професионално оспособување, а вториот е специфична обука во различни полициски оддели. Секој предмет предвиден во наставната програма се оценува од 0 до 10 поени, а за да се положи мора да се добијат минимум 5 поени. После тоа следи модул за практична обука на работа во кој се вреднуваат следните персонални карактеристики: одговорност, посветеност, дисциплина, интегритет, тимски дух, одлучување и самокритичност при што секоја персонална карактеристика се вреднува со 0 – 10 поени, при што потребни се најмалку 5 поени за да се положи модулот пракса и истиот не може да се полага по вторпат освен во исклучителни оправдани случаи.

4. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА

Кралството Шведска е држава која се наоѓа во северна Европа и се простира на површина од 450 295 km^2 на Скандинавскиот Полуостров. Според државното уредување, Шведска е парламентарна демократија и уставна монархија, каде владата има извршна, а парламентот законодавна власт. Шведска е унитарна држава која се состои од 20 окрузи и 290 општини. Во Шведска живеат 10 379 295 жители, а густината на населеност е 23/km^2.

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО ШВЕДСКА

Полициската едукација во Кралството Шведска се врши од страна на конкретно утврдени факултети и универзитети, според точно определена наставна програма која се спроведува во четири семестри, по што следи шест месеци платена обука која ја спроведува полицијата во Шведска, согласно претходно утврдена програма. Наставната програма е донесена на 1.1.2020 год. од страна на полициската управа и е задолжителна за сите образовни институции кои ја спроведуваат полициската едукација.

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

За упис на некоја од високообразовните институции кои спроведуваат полициска едукација, постојат следните услови:

- Шведско државјанство кое е потребно да се поседува кога се аплицира за едукација;
- Минимална возраст од 18 години, но не постои горна возрасна граница на лица кои сакаат да аплицираат;
- Возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија, која доколку лицето не ја поседува, може да ја обезбеди до почетокот на едукацијата;
- За аплицирање за полициско образование, потребно е лицето да има завршено средно образование. Доколку за истото не поседува диплома, потребно е да поседува квалификации поврзани со шведски и англиски јазик, математика и општествени науки конкретно наведени на официјалната интернет-страница на шведската полиција www.polisen.se.

Аплицирањето е електронски преку официјално објавена интернет-страница на која кандидатот одговара на неколку прашања поврзани со неговото здравје, физичка состојба и сл.

IV.ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

1) Проверка на физичката подготвеност на кандидатот

Физичката способност на кандидатот се тестира најпрво преку медицински ергометар-велосипед кој ги покажува перформансите на кандидатот

на ниво до 9, при што се смета дека кандидатот е способен за работа во полиција ако задоволува најмалку ниво 5.

Мускулната издржливост се мери преку ИСОКАИ (ISOKAI) справа на скала од 9 нивоа, при што потребното минимално ниво кое кандидатот треба да го поседува е ниво 3 за кандидатките од женски пол и ниво 6 за кандидатите од машки пол.

Слика бр. 13: Начин на мерење на мускулната издржливост преку ИСОКАИ справата[224]

Кандидатите треба да умеат да пливаат 150 метри градно, 25 метри грбно и да земат „фантом“ – кукла за спасување од 1,5 метри длабочина која ќе ја носат 10 метри со лицето над површината на водата, сето тоа без прекин за максимално време од 10 минути, при што градното пливање не смее да им одземе повеќе од 6 минути.

За проверка на физичката подготвеност кандидатот мора да поседува потврда дека ги исполнува здравствените услови да биде тестиран.

2) Критериуми за вработување во шведската полиција поврзани со здравствената состојба на кандидатот се следните:
   - Вид: најмногу 0,1 D со корекција, 0,8 D без корекција на вид, нормална видна острина;
   - Слух: просекот на тонот на увото не смее да надмине 20 децибели на фреквенциите 500, 1000 и 2000 Hz и не смее да надминува 30 децибели во фреквенциите 3000, 4000 и 6000 Hz.
   - Вредност на индекс на телесна маса (БМИ од англ. Body Mass Index) помеѓу 17 и 33.
   - Негативен тест на наркотици.
   - Ако кандидатот има или имал синдром на недостаток на внимание и хиперактивност или друга невропсихијатриска дијагноза, треба да достави лекарско уверение издадено од специјалист по психијатрија.

[224] https://www.researchgate.net/figure/The-IsoKai-isokinetic-lift-test-https-doiorg-101371-journalpone0209419g001_fig1_329788794 пристапено 8.5.2022 год.

- Ако кандидатот има дијагностицирано една од следните психијатриски дијагнози во здравството, потребно е да достави лекарско уверение издадено од лекар специјалист по психијатрија или општа медицина.
    - дијагностицирана депресија
    - дијагностициран хроничен синдром на замор
    - дијагностицирано панично растројство, генерално анксиозно растројство, посттрауматско стресно растројство (ПТСН) или социјална фобија;
    - Дијагностицирани нарушувања во исхраната, на пр. анорексија нервоза, булимија нервоза или нарушување во исхраната (UNS) и дури и да нема симптоми повеќе од две години;
    - дијагноза на опсесивно-компулсивно нарушување[225]

3) Психолошките предиспозиции кои се земаат предвид при интервјуто на психологот со кандидатот исто така се објавени на официјалната интернет-страница и се ориентирани околу:
    - Когнитивни способности: способност за учење, учество во решавање на проблеми, љубопитност за учење нови нешта;
    - Задоволителен интерес за другите луѓе и развојот на општеството;
    - Задоволителна правна претпазливост и одговорност;
    - Социјални и комуникациски вештини, развивање познанства со луѓе од различни средини и способност за менаџирање конфликти;
    - Добро ментално здравје: добра самодоверба, трпение, способност за справување со стресот, импулсивноста и сл.;
    - Издржливост: извршување на задачи и по работното време.[226]

За кандидатите се вршат и безбедносни проверки со цел утврдување на нивната доверливост и лојалност, односно утврдување на безбедносниот ризик од вработување на лицето во полиција. Пред да се изврши интервјуто со психолог или интервјуто за безбедносна проверка, потребно е кандидатот да достави кратка биографија, две писма со препораки од лица во врска со работата или работните перформанси на лицето.

Известувањето за тоа дали се примени или не, кандидатите го добиваат електронски, на истата интернет-страница каде што аплицираат.

Бидејќи за полициска едукација може да аплицира во текот на целата година, шведската полиција има воспоставено временски рокови за лицата кои не се примени при претходната апликација, а се однесуваат на временски рок по кој лицата може

[225] "Förklaring av antagningskrav," *Polisen*, https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/antagningskrav/forklaring-av-antagningskrav-till-polisutbildningen/#psykologiskakrav Accessed 08 May 2022.

[226] Види повеќе: https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/antagningskrav/forklaring-av-antagningskrav-till-polisutbildningen/#psykologiskakrav пристапено 08.05.2022 год.

повторно да аплицираат и временски рок во кој на лицето му важат резулатите од претходното тестирање.

Табела бр. 6:

Временски рокови за повторно аплицирање на лица кои не биле примени на претходниот процес на селекција за прием на полициска едукација во Кралството Шведска[227]

Фази на процесот на селекција	Период на суспензија (во кој лицето не може да аплицира)	Рок на валидност
Тест на личност	12 месеци	24 месеци
Физичко тестирање	3 месеци	24 месеци
Вид и распознавање на бои	*	24 месеци
Слух	*	24 месеци
Медицински проверки	*	24 месеци
Интервју со психолог	12 месеци	24 месеци
Тест за детекција на дрога	24 месеци	24 месеци
Интервју за безбедносни проверки	12 или 24 месеци	При секое тестирање се прават нови проверки.
Проверки во регистри	24 месеци	При секое тестирање се прават нови проверки.

VI. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Согласно наставната програма донесена од полициската управа на 1.1.2020 год., по завршувањето на полициската едукација студентот треба да биде способен да ги примени законските акти при полициското работење, да применува методи за превенција на криминал и проблемски ориентирано работење, да применува методи кои се применуваат во полициското работење за превенција на криминал, но и водење на истраги, да ги идентификува проблемите во полициското работење и сл.

Согласно оваа наставна програма, основната полициска едукација се состои од четири курса, насловени со Полициско работење 1, 2, 3 и 4 кои се спроведуваат во четири семестри, а кои имаат посебна наставна програма во чија основа се трите основни начела:

- Мултидисциплинарен пристап за научните области кои се битни за полициската професија како што се криминологија, право, медицински науки, бихевиорални науки, социјална работа и политички науки;
- Полициски пристап со фокус на знаењето и практичните вештини важни за професијата, како што се полициско управување/менаџирање со

[227] "Giltighets- och spärrtider." *Polisen*, https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/antagningskrav/giltighets--och-sparrtider/ Accessed 8 May 2022 год.

конфликти, информатички и комуникациски системи, тактичко полициско возење и криминалистичка техника;
- Интеграција на интердисциплинарниот и практичниот пристап во целина каде централен елемент е разбирањето на меѓусебната зависност.[228]

Полициската едукација се спроведува во четири семестри, по што следат шест месеци платена обука, кои може да се следат со и без физичко присуство на вкупно пет универзитетски кампуси, по чие успешно завршување студентот се стекнува со звање Полициски констабил[229] (Police Constable).

Станува збор за комбинација од теоретска и практична настава на која кандидатите се учат на самостојно работење и носење одлуки во различни ситуации, секогаш внимавајќи на почитувањето на човековите права и слободи.

При едукацијата се изучуваат предмети како Право, Криминологија, Социјална работа, Политички науки, Превенција на криминалот, Кривична истрага, Истрага на насилен и криминал со наркотици, Техники на испрашување, Форензика, Менаџирање на конфликти, Информатички и комуникациски системи, Безбедност на патиштата, Тактичко полициско возење и Самозаштита.[230]

Шестмесечната платена обука е можност на поединецот да ги покаже своите вештини во проблемски ориентираната полициска работа, под надзор на специјално обучен полициски службеник за таа цел.

По завршувањето на основната едукација, студентот продолжува со шест месеци пробна работа како полициски асистент во полициската област каде ја завршил обуката, по што започнува со редовен работен однос.

Полициската едукација со физичко присуство може да се спроведе на пет различни универзитети во Шведска: Умеа, Содерторн, Худинге, Борас, Ваксјо и Малме. На универзитетите во Умеа, Ваксјо, Борас и Малме може да се спроведува полициска едукација и без физичко присуство (со тоа што студентот мора да се појавува во универзитетот на секои пет недели).

На Универзитетот во Умеа се спроведуваат:
- Додипломски студии
- Напредно ниво на образование и постдипломски студии
- Дополнителна обука
- Научни истражувања

Со завршување на додипломските студии за основно полициско образование се стекнуваат 120 (ЕКТС) кредити.[231] Дополнително, полицискиот службеник може да посетува уште неколку курсеви при кои се стекнуваат (ЕКТС) кредити, по што може да

[228] „Polisprogrammet.“ *Södertörns högskola*, https://www.sh.se/program--kurser/program/grund/polisprogrammet Accessed 10 May 2020

[229] Чин во полицијата во некои земји кој означува полициски службеник од најнизок ранг.

[230] „Polisutbildningen.“ Polisen, https://polisen.se/jobb-och-utbildning/bli-polis/polisutbildningens/ Accessed 9 May 2022.

[231] Шведска ја има потпишано Болоњската декларација и го има прилагодено националниот систем на стекнати кредити во високо образование на Европскиот кредит трансфер систем, па така 1 кредит во високото образование во Шведска е еднаков на 1 ЕКТС кредит.

брани дипломска работа и да се стекне со универзитетска диплома од областа на филозофијата со главна област полициско работење. Универзитетската диплома може да се стекне со завршување на курсеви кои носат 180 (ЕКТС) кредити, од кои најмалку 90 (ЕКТС) кредити треба да се стекнати од областа на полициското работење, а најмалку 15 од нив да се стекнат со изработка на самостоен (завршен) труд.

Стекнувањето на таков степен на образование може да се реализира преку следните курсеви:

- Курсеви за полициска работа од полициската програма (носат 120 (ЕКТС) кредити)
- Полициско работење во пракса (30 кредити)
- Научни методи во полициското работење (7,5 кредити)
- Полициско работење во социјално ранливи средини (7,5 кредити)
- Завршен труд за стекнување универзитетска диплома по полициска работа (15 кредити)
- Други курсеви од поширокатa научна област на полициското работење со цел да се стекне потребниот број на кредити.[232]

Стекнувањето на научен степен магистер на науки од областа на филозофијата со главна област полициско работење на Универзитетот во Умеа – Шведска се одвива преку стекнување на универзитетска диплома од најмалку 180 кредити, од кои 90 кредити во една од главните области на полициско работење, Спортска педагогија, Педагогија, Политички науки, Правни науки, Социологија, Социологија на право, Социјална работа, Криминологија и Психологија.

Овој универзитет ги спроведува следните курсеви од напредно ниво на образование:

- Научните методи во полициското работење – напредно ниво (7,5 кредити)
- Здравје и просперитет при полициското работење (7,5 кредити)
- Меѓународно полициско работење (7,5 кредити)
- Магистерска теза за полициско работење (15 кредити)
- Полициската организација и управувањето (7,5 кредити)
- Полициската наука и полициското работење во тоеријата и праксата (7,5 кредити)
- Соработката и полициското работење за градење доверба и превенција на криминалот (7,5 кредити)[233]

Од 2022 година се спроведуваат и едногодишни магистерски студии прилагодени на вработени лица, а ги опфаќаат сите горенаведени курсеви.

Научните истражувања на овој универзитет ги спроведува Единицата за полициска обука и се спроведуваат во три научни области:

[232]"Kurser i polisiärt arbete." *Umea Universitet*, https://www.umu.se/enheten-for-polisutbildning/utbildning/fristaende-kurser/ Accessed 09 May 2022.

[233] Ibid.

- Превенција на криминалот и полициско работење кое создава безбедност – се истражуваат методите кои полицијата ги применува за зголемување на превенцијата на криминалот, но и степенот на доверба кој го имаат граѓаните во полицијата, развивање на нови стратегии итн.
- Учењето во полициското работење – се истражуваат обуките кои се спроведуваат, преминот од студирање во работа, развој на професионалните компетенции на вработените, улогата на наставникот во неформалното учење на студентот и сл.
- Стресот и здравјето при полициското работење – се истражуваат начините на кои полициските службеници и студенти се справуваат со стресот, трауматските искуства при работењето, нивната ментална состојба и сл.[234]

На Универзитетот во Малме се спроведува курс за ефективна и законита кривична истрага, за лица кои се веќе вработени во полициската организација или пак се заинтересирани за продлабочување на нивните знаења во областа на кривичната истрага. Особено внимание на курсот се посветува на евалуација и обезбедување на докази во кривичната постапка особено при контакт со ранливи категории жртви, но и на оспособување за самостојно работење на полицискиот службеник во кривичната постапка. Курсот се состои од три модули:

a. Евалуација на докази во кривичната постапка (15 кредити)
b. Истраги за криминал против особено ранливи жртви (7,5 кредити)
c. Анализирање, процена и следење на кривични истраги (7,5 кредити)[235]

За раководниот кадар на најниско ниво се спроведува обука преку курсеви кои од 2023 година ќе се реализираат преку е-учење, по што може да се посетува курсот Директно лидерство (144 часа). Раководниот кадар на високо ниво, на стратешко ниво може да учествува во обука „Соработка на државните извршни органи“, а највисокиот раководен кадар учествува на обука „Највисоки државни раководители“ по неговото назначување.

[234] “Forskning.” *Umea Universitet*, https://www.umu.se/enheten-for-polisutbildning/forskning2/ Accessed 10 May 2022

[235] “Kursplan hösten 2022.” *Malmö Universitet*, https://utbildningsinfo.mau.se/kurs/kursplan/HS151B/20222 Accessed 10.5.2022 год.

Полициската едукација во Кралството Шведска се врши од страна на пет конкретно определени факултети и универзитети, според точно определена наставна програма која е донесена на 1.1.2020 год., а се спроведува во четири семестри, по што следи шест месеци платена обука. Со завршување на додипломските студии, за основно полициско образование се стекнуваат 120 (ЕКТС) кредити, по што со курсеви може да се добие универзитетска диплома со 180 (ЕКТС) кредити, од кои најмалку 90 (ЕКТС) кредити треба да се стекнати од областа на полициското работење, а најмалку 15 од нив да се стекнат со изработка на самостоен (завршен) труд.

Шведската полиција врши проверка на физичката подготвеност преку медицински ергометар-велосипед и ИСОКАИ справа за мерење на мускулната издржливост.

Она што е специфично за системот на оваа земја се предвидените временски рокови за лица кои не се примени при претходната апликација, а се однесуваат на временски рок по кој лицата може повторно да аплицираат и временски рок во кој на лицето му важат резултатите од претходното тестирање.

5. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА

Франција (официјално: Француска Република) е држава во западна Европа која по површина е најголема во Европската Унија (643 801 км^2). Според последните податоци на Европската Унија, во Франција живеат 67 656 682 жители[236] со густина на населеност 107 жители на km^2. Франција е полупретседателска република со премиер кој е назначен од претседателот.

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА ФРАНЦУСКАТА РЕПУБЛИКА

Француската Република има 20 институции кои вршат различни видови полициска обука и се со различна местоположба, а кандидатите во согласност со условите, може да определат во која институција ќе се обучуваат. Француската полиција има посебна интернет-страница на која ги наведува сите услови и околности за вработување во француската полиција https://www.devenirpolicier.fr/ (во превод „стани полицаец“). На оваа интернет-страница се презентирани следните опции за вработување:

- Надворешни конкурси
- Интерни (внатрешни) конкурси
- Професионален пристап
- Останати вработувања.

Во деталните податоци кои се објавени на горенаведената интернет-страница за секое работно место за коешто може да се аплицира во било која категорија се објавени следните податоци:

- Општи податоци за работното место и обуката/едукацијата која е потребна;
- Услови за прием;
- Тестирање (рокови и видови на тестови со насоки и совети за добра подготовка);
- Начин и времетраење на обука
- Висина на надоместок за време на обуката, на почетокот на кариерата и на крајот на кариерата.

Во текстот кој следи ќе бидат елаборирани податоците за секоја категорија.

[236]“Facts and figures on life in the European Union.” European union, https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_en Accessed 10 May 2022

- **Работно место: Полициски службеник (Gardien de la paix)**[237]

Полицискиот службеник пружа помош, врши превенција на криминалот и работи во разни полициски оддели секогаш блиску до јавноста.

Услови за аплицирање преку надворешен оглас:

- Возраст 17 – 35 години (навршени на први јануари во годината во која се врши тестирањето) при што можни се исклучоци јавно објавени на истата интернет-страница:

- Исклучок за возрасната граница до максимално навршени 37 години во случај на:

  - Време поминато во воена служба
  - Одгледување дете со посебни потреби
  - Одгледување на деца
  - (Поранешни) професионални спортисти од високо ниво
  - Самохран родител и сл.

- Бакалауреат[238] или диплома од еквивалентно ниво (4);
- Француска националност;
- Добар карактер, кој не вклучува околности некомпатибилни со полициските функции (што се потврдува со соодветен документ);[239]
- Добра физичка кондиција согласно SIGYCOP профилот[240] SIGYCOP е акроним чии букви се соодветно за:

  S: рамениот појас и горните екстремитети, коефициент 2;
  I: карличен појас и долни екстремитети, коефициент 2;
  G: општа состојба, коефициент 2;
  Y: очи и вид (исклучена е хроматската смисла), коефициент 3;
  C: хроматска смисла, коефициент 2;
  O: уши и слух, коефициент 2;
  P: психа, коефициент 2.

За да се смета за соодветен, кандидатот треба да има најмалку еден коефициент повеќе од минимално предвидената граница.

- Здравствена способност за извршување работа во денска и ноќна смена;
- Способност за носење и употреба на оружје;
- Негативен тест за употреба на недозволени супстанции;
- Реализирана обврска (потврдена со сертификат) за денот на државата во служба, одбрана и државјанство која е резултат на реформа на задолжителната воена служба и се состои од спроведување на неколку

[237] Во македонскиот јазик не постои различен превод на различните видови полициски службеници кои постојат во француската полиција. Токму заради тоа, сите ќе бидат наведени со називот полициски службеник со францускиот назив веднаш до нив.

[238] Завршен матурски испит кој се спроведува на 18 години во Франција и некои други земји.

[239] Станува збор за документ кој се добива директно од судските власти и кој не може да го добие индивудата на која се однесува. Поопширно за нивоата на https://newyork.consulfrance.org/Criminal-records

[240] SIGYCOP профилот, се формира на следниот принцип: на секоја буква е доделен коефициент кој варира од 1 до 6, од 1 до 5 за акронимот C и од 0 до 5 за акронимот P (колку е посериозно оштетувањето, толку е поголем коефициентот).

модули поврзани со одбраната и граѓанскиот ангажман за време на еден ден (за лицата под 25 години).[241]

– ***Процес на селекција***

Тестирањето се состои од четири тестови:

1. Практични случаи кои ја оценуваат способноста на кандидатот за разбирање на професионалните ситуации. Генерално, целта на овие тестови е да се оцени способноста на кандидатот за расудување, проценка на ситуација и давање предлози во врска со ситуацијата, врз основа на поставени прашања за конкретно наведени практични случаи, кои кандидатот треба да ги одговори или врз основа на документацијата која е во прилог или врз основа на друго претходно знаење. Документацијата која е во прилог на тестот се состои од новинарски текстови, медицинска документација, извадоци од Законот за кривична постапка, извадоци од кодексот на етика на националната полиција и националната жандармерија, извадоци од кривичниот законик, извадоци од дневни полициски извештаи за новинарски пресови и сл. За да може да ги одговорат предвидените прашања, кандидатите мораат да ја разберат и анализираат ситуацијата и врз основа на тоа, да донесат одлуки во врска со истата. Времетраење 3 часа – елиминација од процес на селекција со освоени помалку од 5 од максимални 20 поени, коефициент 4.[242]

   Целите на овој тест се оценување на способноста на кандидатите за:

   - Анализирање на конкретно наведена професионална ситуација;
   - Давање приоритет и сумирање на информациите кои се дадени во текстот;
   - Изнаоѓање соодветни решенија во наведениот контекст;
   - Давање приоритет на потребни активности;
   - Преземање иницијатива;
   - Формулирање практични и оперативни предлози;
   - Работење во група;
   - Работење во хиерархиска организација;
   - Пишување (начин на изразување, пишување, правопис);
   - Организација на предвиденото време (3 часа за пополнување на тестот).[243]

   На официјалната страница за вработување во француската полиција има објавено и примери за тоа како изгледа овој тест, со практични случаи, прашања и дополнителна документација во прилог.

   Еден од практичните случаи објавен на оваа страна е и следниот:

[241] „Concours externe Gardien de la paix.“ *Devenir policier,* https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/gardien-de-la-paix Accessed 20 August 2021.

[242] За сите тестирања кои се дел од селективниот процес и се бодуваат, предвиден е и коефициент, со кој се множат освоените поени.

[243] "Concours externe Gardien de la paix." *Devenir policier,* https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/gardien-de-la-paix Accessed 20 August 2021.

„Во 16 часот, возило претекнува полициско возило со голема брзина и неколку моменти подоцна удира во пешак, кој преминува на пешачки премин. Возилото нагло го менува правецот како резултат на несреќата, но не запира и продолжува брзо да се движи кон северниот дел од градот. На тротоарот во близина на пешачкиот премин, жена ја гледа целата ситуација и е тотално вчудовидена од она што се случува. Таа останува запрепастена на тротоарот. Жртвата е исфрлена четири метри подалеку од местото каде што се движела. Таа е на земјата и не мрда. Ти си во полициско возило со двајца колеги. Но ниту еден од вас не успеа да ја види регистарската табличка на возилото. Ја имате само следната информација: станува збор за бело возило Ауди А3 со портокалови странични ленти. Во овој период од денот неколку полициски возила патролираат во градот, меѓу кои моторцикли и две возила од единицата за борба со криминалот. На крај, жртвата има отворена фрактура на левата потколенилна коска.

Одговорете ги прашањата согласно приложената документација.

По Ваше мислење, што треба прво да се направи? Прецизирајте го и појаснете го одговорот.

По Ваше мислење, како треба да интервенира националната полиција?“[244]

2. Психотестови за утврдување на психолошкиот профил на кандидатите и потребните квалификации потребни за извршување на професијата полицаец. Времетраење: два часа.
3. Кардиореспираторен тест на издржливост и тест за проверка на моторички способности. Елиминација од процес на селекција со освоени помалку од 7 од максимални 20 поени (на еден од тестовите), коефициент 4. Сите кандидати кои се дел од овој дел на процесот на селекција мора да поседуваат медицинска потврда за способност за овој вид тестирање од лекар по нивни избор. Ослободени од овој вид тестирање се припадници на националната полиција, припадници на безбедносните сили повредени за време на должност, бремени жени, жени кои штотуку се породиле. Тие добиваат просечен број на поени од нивната категорија, но не повеќе од 10 поени од максимални 20 поени.
    a. Кардиореспираторниот тест на издржливост се состои од движење на кандидатот на дистанца од 20 метри со постепено забрзување врз основа на звучни сигнали по кои кандидатот треба да стигне до другата линија на замислената патека каде има нагло запирање со едната нога и враќање назад. Дозволени се 2 метри задоцнување кои кандидатот може да ги надомести, а по лизгање или паѓање за време на тестот може да се продолжи со тоа што мерењето по звучниот сигнал не се прекинува. Мерењето е по фракции на постигнато време од страна на кандидатот, а скалата со поени е јавно објавена на интернет-страницата каде што е објавен конкурсот.

[244] Ibid.

Табела бр. 7:

Скала на поени кои се освојуваат врз основа на времето на изведување на кардиореспираторниот тест на издржливост предвиден во процесот на селекција за работно место полициски службеник во полицијата во Франција[245]

ПОЕНИ ЖЕНИ	РЕАЛИЗАЦИЈА НА ВЕЖБАТА	ПОЕНИ МАЖИ	ПОЕНИ ЖЕНИ	РЕАЛИЗАЦИЈА НА ВЕЖБАТА	ПОЕНИ МАЖИ
0	Фаза 1	**0**	**13**	Фаза 8	**10**
0	Фаза 1 – 15 сек	**0**	**13,5**	Фаза 8 – 15 сек	**10,5**
0	Фаза 1 – 30 сек	**0**	**14**	Фаза 8 – 30 сек	**10,5**
0	Фаза 1 – 45 сек	**0**	**14,5**	Фаза 8 – 45 сек	**11**
0	Фаза 2	**0**	**15**	Фаза 9	**11**
0	Фаза 2 – 15 сек	**0**	**15,5**	Фаза 9 – 15 сек	**11,5**
0	Фаза 2 – 30 сек	**0**	**16**	Фаза 9 – 30 сек	**11,5**
1	Фаза 2 – 45 сек	**0**	**16,5**	Фаза 9 – 45 сек	**12**
2	Фаза 3	**0**	**17**	Фаза 10	**12**
3	Фаза 3 – 15 сек	**0**	**17,5**	Фаза 10 – 15 сек	**12,5**
4	Фаза 3 – 30 сек	**0**	**18**	Фаза 10 – 30 сек	**12,5**
5	Фаза 3 – 45 сек	**0**	**19**	Фаза 10 – 45 сек	**13**
6	Фаза 4	**0**	**20**	Фаза 11	**13,5**
7	Фаза 4 – 15 сек	**0**	**20**	Фаза 11 – 15 сек	**14**
7,5	Фаза 4 – 30 сек	**0**	**20**	Фаза 11 – 30 сек	**14,5**
8	Фаза 4 – 45 сек	**0**	**20**	Фаза 11 – 45 сек	**15**
8,5	Фаза 5	**1**	**20**	Фаза 12	**15,5**
9	Фаза 5 – 15 сек	**2**	**20**	Фаза 12 – 15 сек	**16**
9,5	Фаза 5 – 30 сек	**3**	**20**	Фаза 12 – 30 сек	**16,5**
10	Фаза 5 – 45 сек	**4**	**20**	Фаза 12 – 45 сек	**17**
10	Фаза 6	**5**	**20**	Фаза 13	**17,5**
10,5	Фаза 6 – 15 сек	**6**	**20**	Фаза 13 – 15 сек	**18**
10,5	Фаза 6 – 30 сек	**7**	**20**	Фаза 13 – 30 сек	**18,5**
11	Фаза 6 – 45 сек	**8**	**20**	Фаза 13 – 45 сек	**19**
11	Фаза 7	**8,5**	**20**	Фаза 14	**20**
11,5	Фаза 6 – 15 сек	**9**			
12	Фаза 6 – 30 сек	**9,5**			
12,5	Фаза 6 – 45 сек	**10**			

Горенаведената скала се применува за кандидати под 30 години, додека пак за апликанти од 30 до 40 години се додава 1 поен, а за кандидати над 40 години – 2 поени.

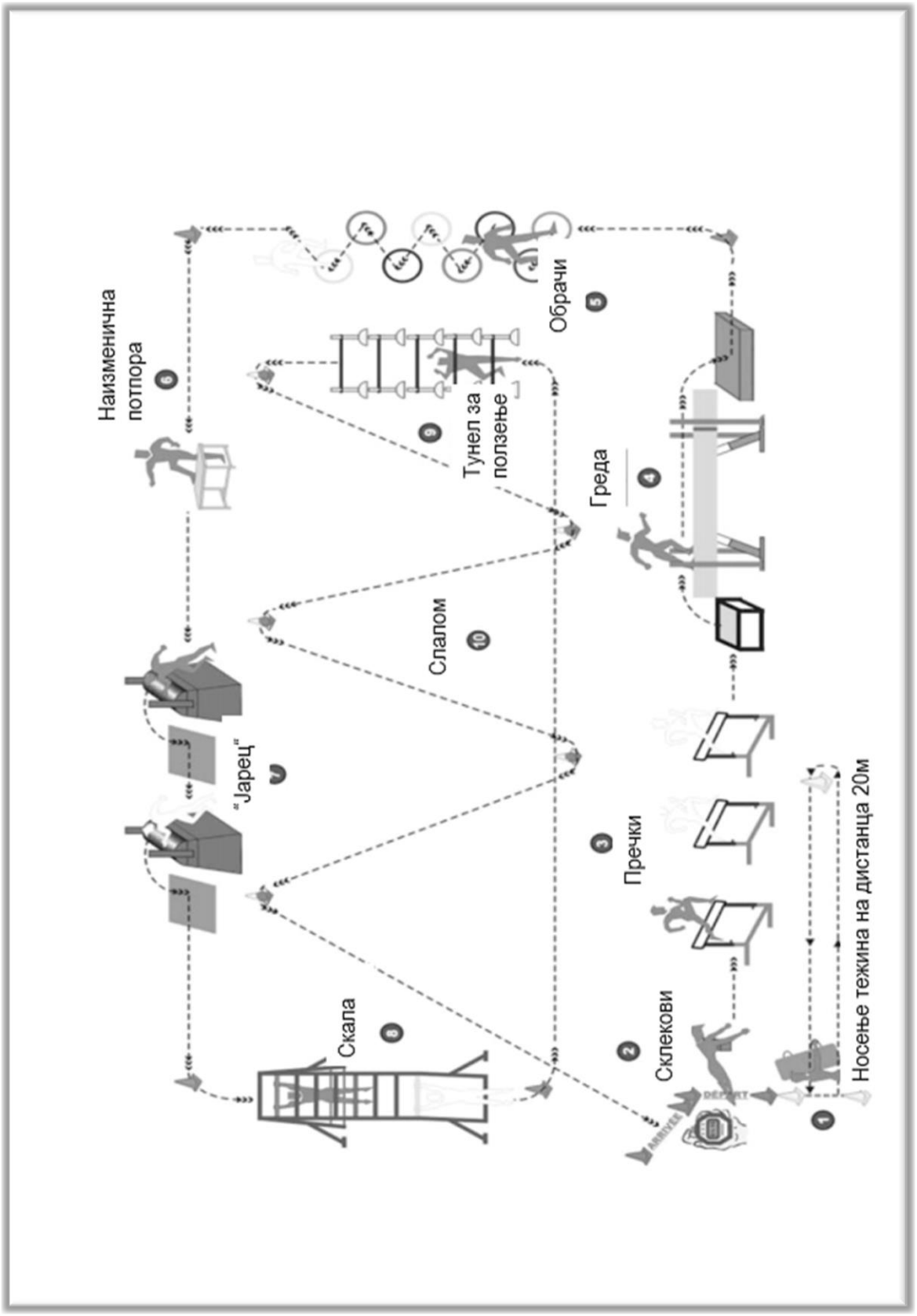
b. Тестот за проверка на моторичките способности на кандидатот се состои од 10 вежби кои треба да бидат реализирани во најкратко

[245]"Épreuves Sportives." Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/sites/default/files/2020-05/2020_epreuves_sportives_v2.pdf Accessed 21 August 2021.

можно време. Доколку некои од вежбите не се направени правилно или целосно, се добиваааат казнени поени во вид на дополнително додадено време на крајно постигнатото време. Доколку некои од вежбите не се реализираат, се добиваат 0 поени. Овој тест се состои од следните вежби:

1) Носење на тежина до определена линија без спуштање на товарот на земја. (најмногу 3 обиди, во 3 минути). Во случај на непочитување на правилата, се одзема еден бод од вкупниот добиен резултат.
2) „Склекови“ – 3 подигања за жени; 5 подигања за мажи. Казна од дополнителни 10 секунди доколку вежбата не се реализира.
3) Прескокнување на пречки (вкупно три последователни пречки). Казна од 10 секунди доколку не се поминат трите пречки.
4) Преминување преку гимнастичка греда. Казна од 10 секунди доколку не се реализира вежбата.
5) Скокови во кругови. Скокови од еден во друг круг без истите да се допрат. Казна од 10 секунди доколку не се реализира вежбата.
6) Наизменично качување и симнување од мал шведски сандак. Казна од 10 секунди доколку не се реализира вежбата.
7) Преминување преку пречки. Потребно е да се поминат двете пречки без да се допираат маркерите и без да се срушат. Казна од 10 секунди доколку не се реализира вежбата.
8) Движење напред по хоризонтално поставена скала без поддршка од земја. Доколку лицето не ја заврши вежбата, добива дополнителни 10 секунди (жени), 20 секунди (мажи) и суспензија која се состои од држење на една пречка 15 секунди (жени) и 20 секунди (мажи). Доколку суспензијата не биде испочитувана, се добиваат дополнителни 20 секунди (жени) и 30 секудни (мажи).
9) Ползење под пречка без да се допрат елементите. Казна од 10 секунди доколку не се реализира вежбата.
10) Движење околу маркерите без нивно допирање. Казна од дополнителни 5 секунди за секој столб кој не е заобиколен или е допрен.[246]

[246]“Concours externe Gardien de la paix.” *Devenir policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/gardien-de-la-paix Accessed 20 August 2021.



Слика бр. 14: Вежби предвидени во тестот на моторни вештини предвиден во процесот на селекција за работно место полициски службеник во полицијата во Франција [247]

[247] https://www.devenirpolicier.fr/sites/default/files/2020-05/2020_epreuves_sportives_v2.pdf

Бодирањето на постигнатото време е согласно следната табела јавно објавена на официјалната интернет-страница за вработување во француската полиција, која се применува за кандидати под 30 години, додека пак за апликанти од 30 до 40 години, се додава 1 поен, а за кандидати над 40 години – 2 поени.

Табела бр. 8:

Скала на освоени поени согласно постигнатото време на тестот на моторни вештини предвиден во процесот на селекција за работно место полициски службеник во полицијата во Франција[248]

ВРЕМЕ (ВО МИНУТИ)	**ОСВОЕНИ ПОЕНИ ОД ВКУПНО 20**		**ВРЕМЕ (ВО МИНУТИ)**	**ОСВОЕНИ ПОЕНИ ОД ВКУПНО 20**	
	ЖЕНИ	**МАЖИ**		**ЖЕНИ**	**МАЖИ**
00:50	20	20	01:10	14,5	11,5
00:51	20	19,5	01:11	14	11,5
00:52	19,5	19	01:12	13,5	11
00:53	19,5	18,5	01:13	13,5	11
00:54	19	18	01:14	13	10,5
00:55	19	17,5	01:15	13	10,5
00:56	18,5	17	01:16	12,5	10,5
00:57	18	16,5	01:17	12	10,5
00:58	18	16	01:18	12	10
00:59	17,5	15,5	01:19	11,5	10
01:00	17,5	15	01:20	11,5	10
01:01	17	14,5	01:21	11,5	10
01:02	16,5	14	01:22	11	10
01:03	16,5	13,5	01:23	11	9,5
01:04	16	13	01:24	10,5	9,5
01:05	16	13	01:25	10,5	9,5
01:06	15,5	12,5	01:26	10,5	9,5
01:07	15	12	01:27	10,5	9
01:08	15	12	01:28	10	9
01:09	14,5	11,5	01:29	10	8,5

(продолжува на следната страна)

[248] „Épreuves Sportives.“ Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/sites/default/files/2020-05/2020_epreuves_sportives_v2.pdf Accessed 21 August 2021.

ВРЕМЕ (ВО МИНУТИ)	ОСВОЕНИ БОДОВИ ОД ВКУПНО 20		ВРЕМЕ (ВО МИНУТИ)	ОСВОЕНИ БОДОВИ ОД ВКУПНО 20	
	ЖЕНИ	МАЖИ		ЖЕНИ	МАЖИ
01:30	10	8,5	01:50	6,5	3,5
01:31	10	8,5	01:51	6	3
01:32	10	8	01:52	6	2,5
01:33	9,5	8	01:53	5,5	2
01:34	9,5	7,5	01:54	5,5	2
01:35	9,5	7,5	01:55	5	1,5
01:36	9,5	7	01:56	4,5	1
01:37	9,5	7	01:57	4	0,5
01:38	9	6,5	01:58	4	0
01:39	9	6,5	01:59	3,5	
01:40	9	6,5	02:00	3	
01:41	9	6	02:01	2,5	
01:42	8,5	6	02:02	2	
01:43	8,5	5,5	02:03	2	
01:44	8	5,5	02:04	1,5	
01:45	8	5,5	02:05	1	
01:46	7,5	5	02:06	0,5	
01:47	7,5	4,5	02:07	0	
01:48	7	4			
01:49	7	4			

4. Интервју со комисија преку кое комисијата ги утврдува вештините и способностите на кандидатот, неговата мотивација и причините за неговиот професионален избор, при што комисијата на увид ги има резултатите од психолошкото тестирање, како и лична биографија на кандидатот која тој ја носи на денот на интервјуто. Времетраење: 25 минути. Елиминација од процес на селекција со освоени помалку од 5 од максимални 20 поени, коефициент 5.

Успешното завршување на процесот на селекција овозможува приклучување на една од дваесетте полициски единици за обука. Обуката трае вкупно 24 месеци, од кои 8 месеци се обука на полициска академија, а 16 месеци се практична работа. Обуката и сместувањето се бесплатни. За време на обуката се прима надоместок кој е речиси една третина од максималната плата која полицискиот службеник може да ја има на крајот на кариерата. Обуката вклучува предмети од следните области: асимилација на деонтолошките начела, познавање на полициската организација, стекнување вештини за водење на процесот на истрага, длабинско познавање на казненото право и кривичната постапка, практика на технички и професионални дејствија при интервенција, прва помош, психолошки аспекти на истрагата, познавање на појавните облици на деликвенција на национално и меѓународно ниво, стекнување вештини во областа на борбата против урбаното насилство и работа во

чувствителни средини, познавање на населбите, техники за управување со тензии, правни рамки за интервенција. При обуката предвид се зема и однесувањето на кандидатите и подготвеноста да ја научат работата.

– **Услови за аплицирање (интерен оглас)**

Интерниот оглас е отворен за државни службеници, агенти на државата, локални власти, припадници на јавни претпријатија, воен персонал и вработени во меѓународни меѓувладини организации кои на 1 јануари во годината во која се вршат тестирањата се на возраст под 45 години и имаат најмалку четири години јавна служба.

Исто така, во посебна категорија за аплицирање (без услови поврзани со дипломи) преку интерен оглас се предвидени и:

- Активни помошници полицајци кои немаат навршено 37 години, на 1 јануари од годината кога се вршат тестирањата и имаат најмалку 1 година ефективна работа на денот на првиот писмен тест;
- Кандидати за кадети на Републиката по завршувањето на нивната обука и
- Доброволци помошници на жандармеријата или било какви армиски волонтери на националната жандармерија кои имаат потврда за помошници на жандармеријата и имаат најмалку 1 година ефективна работа на денот на првиот пишан тест.[249]

Тестирањето и обуката се исти и со исти услови како и за кандидатите што аплицираат преку надворешен оглас.

➢ Работно место: Полициски службеник (Officier de police).

Негови работни обврски генерално се оперативна команда, раководење со безбедноста на јавниот безбедносен сектор, водење на истрагите што му се доделени, помагање или заменување на работата на комесарите.

За конкурирање за полициски службеник (Officier de police) потребно е лицето да биде на возраст од 18 до 35 години (навршени на први јануари во годината во која се врши тестирањето), како и да има бакалауреат (завршен матурски испит) и три годишна диплома, останатите услови се исти како и условите за полициски службеник (Gardien de la paix).

– Процесот на селекција се состои од повеќе тестови:

5.2. Тест за општа култура кој се состои од дисертација на општа тема поврзана со развојот на политичките, економските и социјалните идеи и факти во Франција и низ светот од 1900 година до денес. Времетраење: 4 часа. Коефициент 4.

5.3. Тест кој се состои во решавање на практичен случај преку документирано досие од административна природа, а е насочен кон идентификување предлози и изнаоѓање аргументирани решенија. Датотеката може да вклучува графика, како и фигури и не може да надмине 30 страници. Кандидатот мора да ја покаже својата способност да проектира во оперативна рамка, да знае

[249] „Concours interne Gardien de la paix - Second concours.“ *Devenir Policier,* https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-interne/gardien-de-la-paix-second-concours Accessed 25 August 2021.

како да ги анализира контекстуалните елементи на ситуацијата во која се наоѓа, да може да предложи решенија според поставената тема (користејќи ги сите или дел од документите) и да може да дебатира за направените оперативни избори. Без оглед на начинот на кој ја организира својата копија (2, 3 или повеќе делови), тој мора да ги почитува формалните услови наведени во изјавата. Времетраење: 4 часа. Коефициент 3.

5.4. Тест кој се состои од прашања со повеќе одговори или прашања со краток одговор за општо познавање на француските и меѓународните политички институции, организација на Националната полиција, како и на Министерството за внатрешни работи. Времетраење: 1 час. Коефициент 3.

5.5. Тест кој се состои од прашања со повеќе одговори или прашања со краток одговор од областа на административното право и/или граѓански слободи. Времетраење: 1 час. Коефициент 2.

5.6. Тест по право и/или кривична постапка. Времетраење: три часа. Коефициент 2 (и пиротехника, интервенција во сомнителни објекти и муниција за интерен оглас). За да може да продолжат со процесот на селекција, кандидатите мора да имаат освоено најмалку 112 поени (за интерен оглас 104 поени).

5.7. Предвидени се и кардиореспираторен тест на издржливост и тест на проверка на моторичките способности, под исти услови како и за полициски службеник (Gardien de la paix). Елиминација од процесот на селекција е со освоени помалку од 7 од максимални 20 поени (на еден од тестовите), коефициент 4.

5.8. Психотест кој треба да ја оцени способноста на кандидатот за работа во групи и да го креира неговиот психолошки профил. Времетраење: 3 часа.

5.9. Индивидуален тест за сценарио базиран на практичен случај во кој кандидатот, откако ќе се подготви, има свое излагање како свој одговор на проблемот предвиден во сценариото, а потоа одговара на прашањата на комисијата која ги оценува неговите менаџерски способности, социјалната интелигенција, односот кон авторитет и придржувањето кон вредностите. Времетраење: триесет минути, подготовка: 30 минути. Коефициент 4.

5.10. Интервју со комисијата на тема која кандидатот ја избира во моментот, со цел утврдување на неговите ставови, неговото знаење, способноста да размислува, како и мотивацијата да ја извршува работата за која аплицира. Комисијата пред себе ги има интрепретираните резултати од психотестот, а за интерниот оглас и професионалното досие на кандидатот. Времетраење: 35 минути, подготовка: 35 минути, коефициент 5. Потребни се минимум 5 од максимални 20 поени за продолжување на селективниот процес.

5.11. Усен тест по странски јазик, по избор на кандидатот, при аплицирањето за работа (германски, англиски, шпански или италијански) кој се состои од конверзација во времетраење од 15 минути. Коефициент 3.

Информациите за текот на селективниот процес се објавуваат на официјалната страница за вработување во француската полиција. По успешното завршување на процесот на селекција, кандидатите секој септември започнуваат

со платена обука на Националната школа на националната полиција лоцирана во Кан Еклузе (Cannes-Écluse) која трае 18 месеци и е основна обука за полициски службеници. Таму се изучуваат предмети од следните области:

- Командување и управување;
- Кривично право (општ и посебен дел);
- Кривична постапка;
- Јавни слободи;
- Информатика и канцелариско работење;
- Сообраќајна полиција;
- Општо полициско постапување (урбано насилство, оперативно разузнавање, воспоставување на ред, безбедност на патишта);
- Конкретно полициско постапување (оружје, странци итн);
- Радиокомуникациска технологија;
- Полиција, техника и наука;
- Вооружување и гаѓање;
- Техничко и професионално постапување при интервенција.[250]

На крајот од првите шест месеци од нивното школување, студентите полицајци се назначуваат за полицајци-приправници за период од една година, а откако ќе завршат со приправничкиот период, бираат работни места од листата на слободни работни места, согласно нивната квалификација. Полициските службеници имаат обврска за работа пет години по завршување на обуката.

Интерниот оглас за полициски службеник (Officier de police) е отворен за државни службеници кои работат во Министерството за внатрешни работи и кои на 1 јануари од годината кога се врши тестирање, имаат навршено најмалку четири години ефективна служба во Министерството или активни државни службеници во националната полиција. Кандидатите мора да ги исполнуваат физичките услови.

- Професионален пристап за работното место Полициски службеник (Officier de police)

Овој тип на пристап е достапен за државни службеници вработени во националната полиција, кои на 31 декември во годината на тестирање, имаат најмалку две години кумулативен стаж во еден или повеќе степени на напредување од ова тело и имаат најмногу 50 години. Овие државни службеници мора да го поминат процесот на селекција кој се состои од писмен тест и подготовка на документи и да го завршат пробниот период во кој тие се предмет на евалуација на стекнатото искуство и професионални способности од страна на комисија, која може да изврши увид и во нивното лично досие.

Процесот на селекција за оваа категорија се спроведува во три фази:

[250] „Officier de police“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-interne/officier-de-police Accessed 26 August 2021.

1. Прва фаза – писмено тестирање. Писменото тестирање се состои од тест кој се состои од два дела, од кои може да се освојат најмногу 60 поени.
   - Првиот дел е тест со прашања со повеќе понудени одговори со цел процена на професионалното искуство на кандидатот и од него може да се освојат најмногу 20 поени. Времетраење: 1 час.
   - Вториот дел од тестот е практична студија на случај која овозможува тестирање на способностите на кандидатот за размислување, на кој може да се освојат најмногу 40 поени. Времетраење: 3 часа.
   - Во оваа фаза се спроведува и психолошко тестирање кое овозможува да се креира психолошки профил на кандидатот и кој опфаќа и процена на неговата способност да работи во групи. Овој тест не се вреднува со поени и е со времетраење од 3 часа. [251]

Резултатите од овие тестирања се доставуваат до членовите на комисијата со цел донесување на одлука за време на интервјуто. Врз основа на постигнатите резултати од оваа фаза се креира листа на оние кандидати кои треба да го продолжат селективниот процес во втората и третата фаза, кои кандидати треба да достават професионално досие, кое комисијата треба да го има предвид при интервјуто.

2. Втората фаза се реализира преку неколку тестови во врска со професионални ситуации.
   - Ситуација на групна интеракција преку која се проценува однесувањето на кандидатот во група, неговата активност, способност да дебатира, да биде кооперативен и да анализира. Секоја група се состои од најмалку тројца кандидати и тестирањето се спроведува во две фази:
     - Симулација во група која трае најмногу 90 минути
     - Вежба со индивидуална и персонална самоевалуација која трае најмногу 15 минути, а која треба да ја процени рефлективноста на кандидатот.
   - Две индивидуални професионални сценарија базирани на практични случаи при кои треба да дадат одговор на професионалната способност на кандидатот и неговите меѓучовечки вештини. Подготовката и двете сценарија траат по 20 минути.
     Секое од трите сценарија се вреднува со 0 – 40 поени.
3. Трета фаза – интервју со национална комисија. Оваа фаза започнува со петминутна презентација на кандидатот за неговото професионално искуство. Интервјуто треба да ги покаже способностите на кандидатот во поглед на неговите професионални задачи. Комисијата на увид ги има интерпретираните резулати од психолошкиот тест, како и професионалното досие на кандидатот. Времетраење: 30 минути. Коефициент 5. Интервјуто се

[251] „Officier de police“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/voie-acces-professionnelle/officier-de-police Accessed 27 August 2021.

вреднува со 0 – 20 поени, при што освојувањето на помалку од 5 поени е елиминационо.[252]

По завршувањето на трите фази од селективниот процес, комисијата креира ранг листа, при која доколку има повеќе кандидати со ист број бодови, предност му се дава на оние кандидати кои имаат освоено најголем број поени при интервјуто со комисијата.

Начинот на реализирање на обуката е ист како и за екстерниот и интерниот оглас.

- **Работно место: Полициски комесар (Commissaire de police)**

Полицискиот комесар е менаџер на персоналот во единицата со која раководи.

- Услови за конкурирање

Возраст од 18 до 35 години (навршени на први јануари во годината во која се врши тестирањето, можни се исклучоци до максимални 45 години под посебни услови одгледување на деца и сл.), бакалауреат (завршен матурски испит) и петгодишна диплома, односно степен на образование – магистер на науки. Кандидатите може да аплицираат и ако имаат друго ниво соодветно на тој степен без разлика каде е стекнато тоа образование, како и доколку ја имаат завршено последната година на студии од тој степен на образование. Исто така, потребно е кандидатите да приложат доказ дека работеле три години во истата професионална средина за која аплицираат (две години за носители на диплома за еден степен пониска од тоа ниво). Останатите услови се исти како и условите за претходните две категории полициски службеник (Gardien de la paix, Officier de police)

– **Процес на селекција**

При процесот на селекција, може да се освојат како и претходно од 0 до 20 поени кои се множат со фиксниот коефициент.

Процесот на селекција се состои од следните тестови:

1. Тест за општа култура – дисертација на предмет поврзан со политичките економските и општествените идеи и факти во Франција и светот од 1900 год. до денес. Времетраење: 5 часа. Коефициент 4.
2. Тест за решавање на практичен случај преку кој кандидатот треба да ја покаже својата способност да проектира во оперативна рамка, да знае како да ги анализира контекстуалните елементи на ситуацијата во која се наоѓа, да може да предложи решенија според поставената тема. Времетраење: 4 часа, коефициент 3.
3. Тест кој се состои од прашања со повеќе одговори или прашања со краток одговор за општо познавање на француските и меѓународните политички институции, организација на Националната полиција, како и на Министерството за внатрешни работи. Времетраење: 1 час. Коефициент 3.

[252] Voie d'acces Professionnelle Officier de police, *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/voie-acces-professionnelle/officier-de-police Accessed 27 August 2021.

4. Тест по административно право и/или граѓански слободи и/или право на Европска Унија и тест по кривично право и/или кривична постапка. Времетраење: 3 часа, Коефициент 4.

За да го продолжи процесот на селекција, кандидатот мора да освои 152 поени на претходните тестови.

5. Предвидени се и кардиореспираторен тест на издржливост и проверка на моторички способности, под исти услови како и за полициски службеник (Gardien de la paix). Елиминација од процесот на селекција е со освоени помалку од 7 од максимални 20 поени (на еден од тестовите), коефициент 4.
6. Психолошки тест кој треба да ја оцени способноста на кандидатот за работа во групи и да го креира неговиот психолошки профил. Времетраење: 3 часа и 30 минути.
7. Индивидуален тест за сценарио базиран на практичен случај во кој кандидатот откако ќе се подготви, има свое излагање како свој одговор на проблемот предвиден во сценариото, а потоа одговара на прашањата на комисијата, која ги оценува неговите менаџерски способности, социјалната интелигенција, односот кон авторитетот и придржувањето кон вредностите. Времетраење: 30 минути, подготовка 30 минути. Коефициент 4.
8. Групен тест на сценарио базирано на практичен случај при кој кандидатите се поделени во групи од 4 до 6 члена, а во кој се оценува интеракцијата на членовите во групата, способноста на кандидатите за лидерство, социјална интелигенција, а не целокупно постигнатиот резултат. Времетраење: 35 минути. Коефициент 4.
9. Усен тест по странски јазик по избор на кандидатот, при аплицирањето за работа (германски, англиски, шпански или италијански) кој се состои од конверзација врз основа на пишан текст на конкретно избраниот јазик во времетраење од 20 минути, подготовка 20 минути, коефициент 4.
10. Интервју со комисијата на тема која кандидатот ја избира во моментот, со цел утврдување на неговите ставови, неговото знаење, способноста да размислува, како и мотивацијата да ја извршува работата за која аплицира. Комисијата пред себе ги има интрепретираните резултати од психотестот, како и потврдата за претходното професионално искуство на кандидатот. Времетраење: 35 минути. Подготовка: 35 минути, коефициент 7. Потребни се минимум 5 од максимални 20 поени за продолжување на селективниот процес.

По успешното завршување на селективниот процес, кандидатите ја почнуваат обуката на Националната школа на Националната полиција во Сент Кир-о-Монт-д-Ор и се должни да работат на работното место за кое аплицирале најмалку 7 години од денот на назначување, во спротивно мора да платат казна. Обуката трае 22 месеци, и нејзина основна цел е подобрување на професионализацијата со цел зголемување на ефикасноста што вклучува:

- Развивање на ригорозен пристап спрема заканите по општествениот поредок и јавниот ред;

- Анализирање на потребите и мобилизирање на ресурсите потребни за делување на полицијата
- Враќање на довербата на граѓаните кон полициските сили
- Да се направи полицијата поприсутна во јавноста, во сервис на граѓаните.[253]

Обуката трае 22 месеци, од кои 10 месеци се предвидени за изучување на основите на работење, а 12 месеци на практично и професионално учење и пракса. Обуката генерално е поделена на два периода кои се предмет на евалуација. Првиот период (во кој кандидатот се нарекува студент-комесар) се состои од два курса, од кои во првиот се изучуваат основите на безбедносните предизвици (вкупно 18 седмици), а во вториот курс разработување на техниките (вкупно 22 седмиции вклучувајќи и 5,5 седмици практична работа). Во вториот период, кој всушност е и втора година од обуката (кандидатот се нарекува комесар-приправник) предвиден е еден курс „Основи на работата на комесарот“ и истиот се реализира за период од 43 седмици, од кои 23 се практична работа. По овој период следи период од два месеца практична работа наречен адаптација на работа, во кој приправникот е распореден на практична работа слична на онаа која кандидатот ќе ја работи по завршувањето на обуката. По овој период, комисијата дава мислење за способноста на кандидатот.[254] За назначување е неопходна возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија.

Интерниот оглас е отворен за државни службеници, агенти на државата, локални власти, припадници на јавни претпријатија, воен персонал и вработени во меѓународни меѓувладини организации кои на 1 јануари во годината во која се вршат тестирањата се на возраст под 45 години и имаат најмалку 4 години јавна служба. Останатите тестирања, услови и обука се идентични.

- **Професионален пристап за работното место полициски комесар**

Овој начин на ангажирање е достапен за службеници од командниот кор на националната полиција, кои на 1 јануари во годината на регрутирање имаат најмалку чин капетан, со најмалку 7 години стаж од нивниот мандат и не се постари од 50 години. Тестирањето исто како и за полициските службеници се реализира во три фази, од кои во првата фаза, вториот дел од тестот наместо од практично сценарио, се состои од пишан есеј со професионална ориентација со цел да се утврди начинот на размислување на кандидатот. Времетраењето е 3 часа, максимален број на поени е 40.

Во втората фаза, на местото од двете индивидуални сценарија предвидени за полициските службеници, кај полициските комесари се предвидени:

- Индивидуална професионална ситуација базирана на практичен случај преку која треба да се утврди професионалната совест на кандидатот и неговите

[253]“Concours externe Commissaire de police.” *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/conco urs-externe/commissaire-de-police Accessed 23 August 2021

[254]“Détail du programme de formation àl’ENSP.” *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/sites/default/files/2019-_04/2019_04_18_D%C3%A9tails%20du%20programme%20de%20laformation%20ENSP_0.pdf Accessed 23 August 2021.

меѓучовечки вештини. Времетраење: 20 минути. Подготовка: 20 минути. Коефициент 2.

- Приоритетна ситуација при која треба да се утврдат менаџерските способности на кандидатот и начинот на кој истиот се справува, односно ја организира работата при ситуации под притисок. Времетраење: 2 часа и 30 минути. Коефициент 2.

Секој тест се вреднува со 0 – 20 поени. Третата фаза од тестирањето се спроведува на ист начин како и тестирањето на полициските службеници од оваа категорија. Обуката се реализира на ист начин како и обуката на кандидатите со внатрешен и надворешен оглас.

- **Работно место: Специјализиран агент во Одделот за полициска техника и вештачења**

Образовниот систем во Франција е структуриран на тој начин што по деветгодишното образование (пет години основно училишите од 6/7 години – 10/11 и четири години „колеџ“ 11/12 – 14/15) учениците мора да одберат помеѓу професионално и општо/технолошко учење. При професионалното учење има три вида на диплома:

- „CAP“ диплома (“Certificat d’Aptitude Professionnelle”) и „BEP“ – диплома („Brevet d’Etudes Professionnelles“) кои може да се стекнат за две години.
- „Bac professionnel“ (BAC PRO) – диплома која може да се стекне две години по „BEP“ или „CAP“ диплома или четири години по завршувањето на колеџ.

Дипломите „CAP“, „BEP“ и „BAC PRO“ се насочени кон учење професија и внесување во работа и се следствено повисоко ниво за специјализација.

Генералните и технолошките студии се структурирани во три години, од кои првата година е заедничка за сите ученици кои ќе се определат за овој вид учење, а во втората се бира помеѓу технолошки и генерални студии. По две години (севкупно три) може да се стекнат со диплома (general or technological) bac.[255]

Горенаведеното образложение е поврзано со некои работни места предвидени на надворешните конкурси како што е специјализиран агент во одделот за полициска техника и вештачења каде кандидатот може да аплицира од 18 години со (CAP) (BEP) диплома, а освен тоа, како останати услови се наведени:

- Француска националност;
- Добар карактер;
- Реализирана обврска (потврдена со сертификат) за денот на државата, одбрана и државјанство кои се резултат на реформа на задолжителната воена служба и се состои од спроведување на неколку модули поврзани со одбраната и граѓанскиот ангажман за време на еден ден (за лицата под 25 години);
- Уживање на граѓанските права;

[255]“1 – The Educational System in France.” Citta’ di Torino, http://www.comune.torino.it/successoformativo/pdf/abstract_francia.pdf Accessed 24 August 2021.

– Физичка способност за извршување на функцијата.[256]

Процесот на селекција се состои од следните фази:

1. Тест со повеќе понудени одговори и/или проблеми со цел проверка на знаењето на кандидатот за математика, биологија и природни науки, хемија и физика. Времетраење: 2 часа. Коефицинет 2. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени.
2. Писмен тест кој се состои од 6 до 8 прашања во врска со пишан текст, чија основна цел е да се провери способноста на кандидатот за разбирање на текстот и селектирање на главните идеи. Времетраење: 2 часа. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени. Коефициент 1.
3. Психолошки тест чија основна цел е креирање на психолошки профил на кандидатот и потребните компетенции за извршување на работните задачи. Времетраење: 2 часа.
4. Интервју со комисија кое започнува со слободно излагање од 5 минути на кандидатот за неговите вештини и мотивација, кое продолжува со прашања од страна на комисијата. Времетраење: 20 минути. Коефициент 3. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени.
5. (Факултативен) Тест за странски јазик кој се состои од конверзација на странски јазик (англиски, германски, шпански, италијански и арапски). За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 10 од максимални 20 поени. Времетраење: 15 минути. Коефициент 1.

По успешното завршување на селективниот процес кандидатите се упатуваат на обука која трае 9 – 13 недели, од кои:

- 6 седмици во кои се изучуваат заеднички основи кои се однесуваат на професионалната средина на Националното полициско училиште во Нимес;
- 2 седмици – практична работа на местото каде кандидатот ќе работи, која се состои од запознавање на организационата структура на полициската организација и/или одделите со кои се соработува;
- 1 – 5 седмици – адаптација во зависност од специјалноста на кандидатот и договорот кој го потпишал може да се реализира во школа и/или во некоја од следните лабаратории:
    - Форензичка идентификација (2 седмици)
    - Интервентна служба (5 седмици)
    - Физичко-хемиски анализи (13 дена)

[256]"Agent specialize de la police technique et scientifique." *Devenir Policier,* https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/agent-specialise-de-la-police-technique-et-scientifique Accessed 24 August 2021.

– Дополнителен модул на модулот за физичко-хемиски анализи (1 – 4 дена)
– Компјутерска наука и технолошки траги (3 седмици)
– Модул во лабораторија (2 седмици)[257]

Интерниот оглас е отворен за државни службеници, агенти на државата, воен персонал и вработени во меѓународни меѓувладини организации кои на 1 јануари во годината имаат најмалку една година државна служба. Тестирањата и обуката се исти, како и за кандидатите со надворешен оглас.

- **Работно место: Техничар во Одделот за полициска техника и вештачења**

За конкурирање за работното место техничар во одделот за полициска техника и вештачења, потребни се 18 години навршени на првиот дел од процесот на селекција, бакалауреат или еквивалентно ниво, а останатите услови се исти како и оние за специјализиран агент во одделот за полициска техника и вештачења.

Процесот на селекција се состои од следните фази:

1. Анализирање на содржина на текст преку прашања со цел да се утврди способноста за идентификување и анализирање на информациите во текстот, по што треба да се изготви есеј поврзан со предметот на текстот. Времетраење: 2 часа и 30 минути. Коефициент 2. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени.
2. Тест со повеќе понудени одговори и/или научни проблеми со цел проверка на знаењето на кандидатот за математика, биологија и хемија. Времетраење: 3 часа. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени. Коефициент 3.
3. Психолошки тест чија основна цел е креирање на психолошки профил на кандидатот и посебните квалитети потребни за извршување на неговите работни задачи. Времетраење: 2 часа.
4. Интервју со комисија кое започнува со слободно излагање од 5 минути на кандидатот за неговите вештини и мотивација, при што комисијата чиј член е задолжително и психолог, ги има на увид резултатите од психолошкиот тест, како и биографијата поднесена од страна на кандидатот. Времетраење: 25 минути, вклучително и 5 минути презентација. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 5 од максимални 20 поени. Коефициент 5.
5. (Факултативен) тест за странски јазик кој се состои од конверзација на странски јазик (англиски, германски, шпански, италијански и арапски) и за кој се пријавува кандидатот при аплицирањето. За продолжување на процесот

[257]"Concours externe Technicien de police technique et scientifique." Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/concours-externe/technicien-de-police-technique-et-scientifique#recrutementsencours Accessed 24 August 2021.

на селекција, потребно е освојување на најмалку 10 од максимални 20 поени. Времетраење: 15 минути. Коефициент 1.

Интерниот оглас е отворен за државни службеници, агенти на државата, локални власти, припадници на јавни претпријатија, воен персонал и вработени во меѓународни меѓувладини организации кои на 1 јануари во годината во која се вршат тестирањата имаат најмалку четири години јавна служба, како и за кандидати кои имаат најмалку четири години служба во администрација, организација и претпријатие, но под посебни услови наведени во законски акти.

- **Работно место: главен техничар во Одделот за полициска техника и вештачења**

Условите за аплицирање се исти со претходното работно место техничар во одделот за полициска техника и вештачења, со тоа што за аплицирање за ова работно место е потребно ниво бакалауреат, плус две години искуство (диплома од ниво 5).

Специјалностите за кои кандидатот може да се аплицира се следните:

- Балистика
- Биологија
- Аналитичка хемија
- Документи – рачно напишани ракописи
- Електроника
- Здравје и безбедност
- Форензичка идентификација
- Компјутерски науки – развивање на софтвер (програми)
- Компјутерски науки – системи и мрежи
- Физички мерења
- Физика
- Квалитет
- Обработка на сигналот[258]

Тестови преку кои се утврдува способноста на кандидатот се следните:

1. Тест на знаење од избраната специјалност кој се состои од разни прашања, научни проблеми и сл. Времетраење: 3 часа. Коефициент 2.
2. Анализирање на документи поврзани со техничката и научната полициска дејност кои треба да го утврдат начинот на размислување на кандидатот. Времетраење: 2 часа. Коефициент 1.
3. Тест со повеќе понудени одговори или кратки одговори на прашања со цел проверка на знаењето на кандидатот за кривично право и кривична постапка поврзани со научнатата и техничката

[258]"Concours externe Technicien de police technique et scientifique." Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/concours-externe/technicien-de-police-technique-et-scientifique#recrutement sencours Accessed 24 August 2021.

дејност на полицијата. Времетраење: 1 час. Коефициент 1. (за кандидатите со интерен оглас)

4. Психолошки тест чија основна цел е креирање на психолошки профил на кандидатот и утврдување на поседување на компетенции потребни за извршување на работните задачи. Времетраење: 2 часа.
1. Интервју со комисијата во избраната специјалност врз основа на тема извлечена по случаен избор од кандидатот, за да се овозможи проценка на техничкото и/или научното знаење; квалитетите на размислување, мотивациите на кандидатот да ги искористи претпоставените функции, како и неговата способност да води тим. Членовите на комисијата ги имаат на увид резултатите од психолошките тестови на кои кандидатот бил подложен, интерпретирани од психологот. Подготовка: 30 мин. Времетраење: 30 мин. Коефициент 3.
2. (Факултативен) тест за странски јазик кој се состои од конверзација на странски јазик (англиски, германски, шпански, италијански и арапски) и за кој се пријавува кандидатот при аплицирањето. За продолжување на процесот на селекција, потребно е освојување на најмалку 10 од максимални 20 поени.. Времетраење: 15 минути. Коефициент 1.

По успешното завршување на селективниот процес, кандидатите се упатуваат на обука која трае 11 – 15 недели од кои :

- 8 седмици за време на кои се изучуваат заедничките основи кои се однесуваат на професионалната средина на Националното полициско училиште во Нимес.
- 2 седмици практична работа на местото каде кандидатот ќе работи која се состои од запознавање на организационата структура на полициската организација (од два дена до една седмица) и/или одделите со кои се соработува времетраењето го определува менторот во зависност од претходното искуство на кандидатот.
- 1 до 5 седмици адаптација во рангот на специјалноста на кандидатот која може да се реализира во некоја од следните лаборатории:
    - Форензичка идентификација (2 седмици)
    - Служба за интервенција (5 седмици)
    - Физичко-хемиски анализи (13 дена)
    - Дополнителен модул на модулот за физичко-хемиски анализи (1-4 дена)
    - Компјутерска наука и технолошки траги (3 седмици)
    - Модул во лабораторија (2 седмици)[259]

[259] „Concours externe technicien principal de police technique et scientifique.“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/technicien-principal-de-police-technique-et-scientifique Accessed 24 August 2021

Посебен конкурс се распишува за кандидати кои вршеле, најмалку 4 години, една или повеќе професионални активности што одговараат на работните задачи доделени на главен техничар.

Специјалностите за кои кандидатот може да се аплицира се следните:

- Балистика
- Биологија
- Аналитичка хемија
- Документи или рачно напишани ракописи
- Електроника
- Здравје и безбедност
- Форензичка идентификација
- Компјутерски науки – развивање на софтвер (програми)
- Компјутерски науки – системи и мрежи
- Физички мерења
- Физика
- Квалитет
- Обработка на сигналот[260]
  (може да се аплицира само за оние специјалности за кои има распишан конкурс)

Селективниот процес се состои од следните фази:

1. Тест на знаење од избраната специјалност кој се состои од разни прашања, научни проблеми и сл. Времетраење: 3 часа. Коефициент 2. За продолжување на селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 5 од максималните 20 поени.
2. Анализирање на документи поврзани со техничката и научната полициска дејност кои треба да го утврдат начинот на размислување на кандидатот. Времетраење: 2 часа. Коефициент 1.
3. Психолошки тест – чија основна цел е креирање на психолошки профил на кандидатот и утврдување на поседувањето на компетенции потребни за извршување на работните задачи. Времетраење: 2 часа.
4. Интервју со членовите на комисијата чија цел е:
   - Утврдување дали кандидатот ги исполнува техничките услови за конкретното работно место;
   - Утврдување на квалитетите, потенцијалот и мотивацијата на кандидатот;
5. При интервјуто, комисијата ја зема предвид и професионалната биографија на кандидатот, која тој ја доставува до организационата единица која го распишува огласот, како и интрепетираните резултати од психолошкиот тест. Времетраење: 30 минути. За продолжување на

[260] „Concours externe Technicien Principal de Police Technique et Scientifique 3e Concours.“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/technicien-principal-de-police-technique-et-scientifique-3e-concours Accessed 24 August 2021.

селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 5 од максималните 20 поени. Коефициент 3.

6. (Факултативен) тест за странски јазик кој се состои од конверзација на странски јазик (англиски, германски, шпански, италијански и арапски) и за кој се пријавува кандидатот при аплицирањето. За продолжување на селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 10 од максималните 20 поени. Времетраење: 15 минути. Коефициент 1.

За назначување на позицијата, неопходна е возачка дозвола за категорија „Б“. Обуката е идентично организирана, како и обуката за главен техничар.

Интерниот оглас е отворен за државни службеници или јавни службеници во државата, локални власт и јавни претпријатија, како и службеници кои работат во меѓународна меѓувладина организација, со навршени најмалку четири години ефективна јавна служба на 1 јануари во годината на тестирање.

- **Работно место: Инженер во Одделот за полициска техника и вештачења**

За работното место инженер во Одделот за полициска техника и вештачења, основен услов е инженерска диплома (диплома од ниво 7) или еквивалентно ниво, а останатите услови се исти како и за гореопишаните работни места. Специјалностите за кои може да се аплицира се исти, како и за претходните категории, со тоа што отворени за аплицирање се само оние специјалности за кои има распишано конкурс.

Подобноста на кандидатот се утврдува врз основа на досието кое тој го доставува, а кое мора да содржи:

- Кратка биографија;
- Копија од сите стекати титули и дипломи од студии и лична работа на кандидатот поврзани со специјалноста за која аплицира;
- Рачно напишано пропратно писмо[261]

Останати тестирања се:

- Психолошко тестирање кое има за цел креирање на психолошки профил на кандидатот и посебните квалитети потребни за извршување на неговите работни задачи. Времетраење: 3 часа и 30 минути.
- Тест со кратки одговори со цел да се утврди знаењето на кандидатот за кривично право и кривична постапка во врска со научната и техничката дејност на полицијата (само за кандидатите со интерен оглас). Времетраење: 1 час. Коефициент 1. За продолжување на селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 5 од максимални 20 поени.
- Анализа на техничко досие, со најмалку едно теоретско прашање. Времетраење: 3 часа. За продолжување на селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 5 од максимални 20 поени.

[261] „Concours externe Ingenieur de la Police Technique et Scientifique.“ Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/ingenieur-de-la-police-technique-et-scientifique Accessed 24 August 2021.

- Интервју со членовите на комисијата со цел проценка на личноста на кандидатот, неговата мотивација, неговата способност да ги извршува должностите на инженер и вештините стекнати во текот на неговата професионална кариера и неговите технички и теоретски знаења во избраната специјалност; презентирање на неговата професионална позадина и достигнувањата на неговото професионално искуство; дискусија со комисијата за стекнатите професионални вештини и способности; прашања за практичен случај или проблем поврзан со професионалниот живот. Времетраење: 40 минути. Коефициент 3. За продолжување на селективниот процес, потребно е кандидатот да освои најмалку 5 од максимални 20 поени. [262]
- Факултативен тест за странски јазик кој се состои од конверзација на странски јазик (англиски, германски, шпански, италијански и арапски) и за кој се пријавува кандидатот при аплицирањето. Поени: мин. 10/20. Времетраење: 15 минути. Коефициент 1.

Обуката е идентично организирана, како и обуката за главен теничар во Одделот за полициска техника и вештачења.

За кандидати со професионално искуство во приватниот сектор кои имаат најмалку 5 години приватно професионално искуство во соодветната специјалност на 1 јануари во годината кога е распишан огласот, постои посебен конкурс, а при регистрацијата кандидатот поднесува доказ за претходното професионално искуство, кое го образложува со опис на движењето во карирерата и работните задачи кои ги извршувал.

- **Останати вработувања:**

Работно место: Помошник-полицаец

Помошник-полицаец е лице кое е времено ангажирано за секојдневна помош на полициските службеници (Gardiens de la paix) во смисла на превенција и сузбивање на криминалот, но и за прием на граѓани и информации во полициските станици, а договорот кој го потпишуваат е со времетраење од три години со можност за едно продолжување. Овие полициски службеници имаат значителна улога во превенција на криминалот.

- **Услови за конкурирање**

За конкурирање за ова работно место, кандидатите треба да ги исполнуваат следните услови:

- Да бидат на возраст од 18 до 30 години на денот на ангажирање;
- Да се од француска националност;

[262] „Concours externe Ingenieur de la Police Technique et scientifique reserve.“ Devenir Policier, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/ingenieur-de-la-police-technique-et-scientifique-reserve Accessed 26 August 2021.

– Добар карактер, согласно ниво 2 кој не вклучува околности некомпатибилни со полициските функции;[263]
– Реализирана обврска (потврдена со сертификат) за денот на државата, одбрана и државјанство која е резултат на реформа на задолжителната воена служба и се состои од спроведување на неколку модули поврзани со одбраната и граѓанскиот ангажман за време на еден ден (за лицата под 25 години);[264]
– Добра физичка кондиција согласно SIGYCOP профилот[265] SIGYCOP е акроним чии букви се соодветно за:

S: рамениот појас и горните екстремитети, коефициент 2;

I: карличен појас и долни екстремитети, коефициент 2;

G: општа состојба, коефициент 2;

Y: очи и вид, коефициент 3;

C: хроматска смисла, коефициент 2;

O: уши и слух, коефициент 2;

P: психа, коефициент 2.

За да се смета за соодветен, кандидатот треба да има најмалку еден коефициент повеќе од минимално предвидената граница;

– Медицинска способност за извршување работа во денска и ноќна смена;
– Способност за носење и употреба на оружје;
– Негативен тест за присуство на недозволени супстанци[266]

Селективниот процес се состои од следните фази:

– Психолошко тестирање
– Физичко тестирање
– Интервју со комисија[267]

Само кандидатите со комплетна доставена документација може да учествуваат во останатите фази од процесот на селекција.

– *Психолошкото тестирање* се состои од два сета вежби чија цел е проценка на психолошкиот профил на лицето и неговата способност за работа во група. Ова тестирање се состои и од коментар на фотографија на која е прикажана сцена од секојдневниот живот вежба позната и како „вежба на јазикот на фотографијата“ преку која се утврдуваат способностите на кандидатот за изразување и пишување на француски јазик.

– *Тестирање на физичката подготвеност* за кое кандидатот мора да поседува медицинска потврда дека е способен за изведување на вежбите

[263] Станува збор за документ кој се бара директно од судските власти и кој не може да го добие индивудата на која се однесува. Поопширно за нивоата на https://newyork.consulfrance.org/Criminal-records

[264] “Concours externe Gardien de la paix.” *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/concours-externe/gardien-de-la-paix Accessed 20 August 2021.

[265] SIGYCOP профилот, се формира на следниот принцип: на секоја буква е доделен коефициент кој варира од 1 до 6, од 1 до 5 за акронимот C и од 0 до 5 за акронимот P (колку е посериозно оштетувањето, толку е поголем коефициентот).

[266] „Autres recrutements Policier adjoint.“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/autres-recrutements/policier-adjoint Accessed 17 September 2021.

[267] Ibid.

пополнета од страна на лекар по негов избор (не постара од три месеци) и кое се се состои од:

– Тест за мускулна издржливост кој се изведува со одржување на телото во позиција на „склек“, односно држење на телото во вид на рамна линија на главата, рацете и раменски појас, трупот и долните екстремитети при што стапалата се споени, а рацете се потпрени на подлактиците во агол од 90 степени. Во оваа позиција жените треба да бидат најмногу 1 минута, 15 секунди, а мажите 1 минута и 45 секунди. Секое непочитување на поставените правила е елиминаторно.

– Тест за кардиореспираторна издржливост познат како „Лук Легер тест“ кој се изведува и за селекција на другите категории полициски службеници, а кој се состои од трчање помеѓу две линии на должина од 20 метри со постепено забрзување на брзината по звучен сигнал. За да оствари позитивни резултати и да го продолжи селективниот процес, кандидатот од женски пол мора да постигне ниво 4 (брзина од 10 км/ч постигната по 3 минути трчање), а кандидатот од машки пол да постигне ниво 6 – 15 (брзина од 11.1 км/ч постигната по 5 мин и 15 секунди трчање).

Негативен резултат на било кој од двата теста е елиминаторен за кандидатот.

- *Интервју пред комисија* чија оцена е особено ориентирана кон мотивацијата на кандидатот за извршување на работата помошник-полицаец. Интервјуто се спроведува во времетраење од околу 15 минути.
- *Медицински проверки*

Медицинските проверки се состојат од физичката состојба на кандидатот во врска со:

- Визуелна острина;
- Способност за активна работа во денска и ноќна смена;
- Способност за носење и употреба на оружје;
- Испитување на употреба на недозволени супстанци при што тестот задолжително треба да биде негативен.

Само лекарот за време на медицинските проверки може да ја утврди физичката способност за работа во националната полиција.[268]

Откако ќе се извршат административни проверки, соодветните кандидати потпишуваат тригодишен договор за вработување.

- **Полициска обука**

По успешното завршување на селективниот процес, следи период на платена обука од вкупно 14 седмици, од кои 12 седмици се обука на Полициската академија, а 2 седмици се во активна служба.

[268] „Autres recrutements Policier Adjoint.“ *Devenir Policier*, https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/autres-recrutements/policier-adjoint Accessed 17 September 2021.

- **Работно место: Специјализиран агент во Оддел за полициска техника и вештачења за лица со посебни потреби**

Ова е работно место предвидено за лица со посебни потреби кои е потребно да ги исполнуваат следните услови:

- Најмалку 18 години на денот на првото тестирање;
- Француска националност;
- Поседување на диплома од ниво 3 или еквивалентна диплома;
- Добар морален карактер (да не постојат околности кои се некомпатибилни со полициските функции);
- Да бидат пријавени или да ги имаат реализирано обврските за денот на државата, одбрана и државјанство;
- Да имаат физички предиспозиции за извршување на работните задачи;
- Да не бидат дел од програма за вработување на јавна функција.

– *Процесот на селекција* се одвива во две фази:

- Проверка на апликацијата врз основа на поднесената документација;
- Интервју со комисија во времетраење од околу 20 минути за утврдување на профилот на кандидатот.

- **Работно место: Полициски службеник (Gardien de la paix) – резервирани места**

За овој тип полициски службеник постојат и резервирани работни места за следните лица:

- Примателите на инвалидска воена пензија, цивилни воени жртви, жртви на терористички акт, жртви на насреќен случај во случај на професионални активности при служба за заедницата без разлика на возраста или траењето на службата;
- Сопружници или деца на овој тип жртви без разлика на возраста;
- Воени сирачиња, деца на жртви, деца на воен персонал со инвалидска пензија, на возраст под 21 година на денот на случувањето;
- Деца на припадници на помошни формации или жртви на заробеништво во Алжир, без оглед на возраста.

– *Услови за прием:*

- Француска националност;
- Уживање на граѓанските права;
- Добар морален карактер (да не постојат околности кои се некомпатибилни со полициските функции);
- Реализирани обврски во врска со денот на државата, одбрана и државјанство (за лица под 25 години).

– *Процесот на селекција* се состои од следните фази:

- *Психолошко тестирање* кое е со времетраење од 2 часа и служи за определување психолошки профил на кандидатот кој комисијата го користи при интервјуто.
- *Проверката на физичката подготвеност* се состои од тест на моторички способности и тест на кардиореспираторна издржливост без граница за елиминаторни поени.
- *Интервјуто* го врши комисија која треба да ја утврди соодветноста на кандидатот за вршење на функцијата за која аплицира и неговото професионално искуство, при што кандидатот го приложува и професионалниот пасош. При интервјуто, Комисијата ги има предвид:
  - резулатитите од психотестот
  - професионалниот пасош
  - мотивационото писмо
  - кратката биографија на кандидатот.[269]

- Обука

По успешното завршување на процесот на селекција, кандидатите се упатуваат на платена обука на една од десетте полициски школи, чија обука трае вкупно 24 месеци, од кои обуката на полициската школа е 8 месеци, а практичната работа е 16 месеци. При обуката се опфатени следните области:

- земање предвид на релативната и бихејворијалната димензија;
- асимилација на деонтолошките начела;
- учење на полициската институција;
- стекнување на знаење од областа на истрагата, кривичното право и кривичната постапка, практицирање на техничко и професионално постапување при интервенција, прва помош, психолошки аспекти на истрагата, форми на деликвенција на национално и меѓународно ниво, изучување на нови технологии;
- стекнување вештини во областа на урбаното насилство и работа во сензитивни средини, учење за локалната заедница, техники за менаџирање на тензии, правна рамка за интервенција.

При завршувањето на обуката, задолжително е да се поседува возачка дозвола од „Б“ категорија, како и за сите други видови полициски службеници кои сакаат да се вработат во националната полиција во Франција. При обуката, кандидатите постојано се оценуваат и врз основа на постигнатите резулатати, се формира ранг-листа согласно која се врши избор од листата на слободни работни места.

[269] „Autres recrutements Gardien de la Paix Emploi Reserve.“ *Devenir Policier,* https://www.devenirpolicier.fr/nous-rejoindre/autres-recrutements/gardien-de-la-paix-emploi-reserve Accessed 17 September 2021.

- **Работно место: Специјализиран агент во Одделот за полициска техника и вештачења – резервирани места**

Станува збор за работно место резервирано за категориите на граѓани наведени и за работно место Gardien de la paix, под речиси истите услови, со тоа што при тестирањето предвидено е интервју при кое кандидатот има свое излагање од 5 минути, по што следуваат прашања од страна на комисијата. Постои и елиминаторен праг 5/20 и коефициент 3. Исто така, предвиден е факултативен тест по странски јазик (англиски, германски, шпански или италијански јазик). При тестирањето, предвид се земаат само освоените 10 /20 максимални поени. Времетраење: 15 минути. Коефицинет 1.

Обуката е со времетраење од 9 – 13 седмици од кои 6 седмици се заедничка обука, а останатиот период 1 – 5 недели е период на практична обука и адаптација.

Дел од системот за полициска едукација и обука на Франција е и Високата школа за национална полиција (École Nationale Supérieure de la Police -ENSP) која е дел од Генералниот директорат на националната полиција, во чиј фокус е спроведувањето основна и континуирана обука за полициски комесари и командната структура на полициските службеници. Оваа школа има и научно-истражувачка функција насочена кон подобрување перформансите на полициските службеници и унапредување на полициската едукација и обука. Високата школа врши обука на полициски службеници при стапување на должност за командир која се состои од три модули кои опфаќаат тематски единици како што се воспоставување авторитет, менаџирање на група, комуникација, човекови односи и сл. Континуираната обука за унапредување на професионалните компетенции на полициските службеници опфаќа обуки од тематски области, како што се организација и комуникација во кризни состојби, контролирање на полициската активност, менаџирање на човечки ресурси, организација и командување на настани и сл.

Магистерските студии на насоката „Национална безбедност“ се со времетраење од 2 години и ги спроведуваат Националната полициска школа во Сент Кир-о-Монт-д-Ор и Универзитетот во Лион. На магистерски студии, освен комесари на Високата школа за национална полиција, може да се запишат и студенти кои го завршиле „Мастер 1“ нивото. Студиската програма која се реализира на Правниот факулет е прикажана на табеларниот приказ кој следи.

Табела бр. 9:

Структура на магистерските студии на насоката Национална безбедност кои ги спроведуваат Националната полициска школа во Сент Кир-о-Монт-д-Ор и Универзитетот во Лион[270]

СТУДИСКА ПРОГРАМА НАЦИОНАЛНА БЕЗБЕДНОСТ (120 ЕКТС КРЕДИТИ – II ЦИКЛУС СТУДИИ)	
Прва година	
Прв семестар	
Правото и безбедноста	13 ЕКТС кредити
Кривично право	9 ЕКТС кредити
Меѓународно и европско право	3 ЕКТС кредити
Безбедносни институции, кризи – комуникација и менаџмент	3 ЕКТС кредити
Странски јазик	3 ЕКТС кредити
Втор семестар	
Јавна и цивилна безбедност	18 ЕКТС кредити
Меѓународни аспекти на националната безбедност	6 ЕКТС кредити
Приватна безбедност	3 ЕКТС кредити
Странски јазик	3 ЕКТС кредити
Втора година	
Трет семестар	
Институции и субјекти одговорни за националната безбедност	15 ЕКТС кредити
Анализа на несигурност и управување со ризик	15 ЕКТС кредити
Четврти семестар	
Правни околности за дејствувањето на националната безбедност	13 ЕКТС кредити
Тероризам и сајбер напади, глобализација на заканите	7 ЕКТС кредити
Странски јазик	5 ЕКТС кредити
Професионализација	5 ЕКТС кредити

[270] „Master Sécurite Intérieure.“. *Universite Lyon*, https://facdedroit.univ-lyon3.fr/master-securite-interieure-2 Accessed 22 May 2022

Француската Република има 20 институции кои вршат различни видови полициска обука и се со различна местоположба, а кандидатите во согласност со условите, детално презентирани на официјалната интернет-страница за вработување во француската полиција, може да определат во која институција ќе се обучуваат. Во деталните податоци кои се објавени на горенаведената интернет-страница за секое работно место за коешто може да се аплицира во било која категорија се објавени следните податоци: општи податоци за работното место и обуката/едукацијата која е потребна, услови за прием, тестирање, начин и времетраење на обука, висина на надоместок за време на обуката, на почетокот и на крајот на кариерата.

Карактеристичен дел од процесот на селекција се практичните случаи кои ја оценуваат способноста на кандидатот за разбирање на професионалните ситуации, врз основа на поставени прашања за конкретно наведени практични случаи, кои кандидатот треба да ги одговори или врз основа на документацијата која е во прилог или врз основа на друго претходно знаење. Во француската полиција постои и „помошник полицаец" – лице кое е времено ангажирано за превенција и сузбивање на криминалот.

Дел од системот за полициска едукација и обука на Франција е и Високата школа за национална полиција (École Nationale Supérieure de la Police -ENSP) која е дел од Генералниот директорат на националната полиција, во чиј фокус е спроведувањето основна и континуирана обука за полициски комесари и командната структура на полициските службеници. Високата школа врши обука на полициски службеници при стапување на должност за командир која се состои од три модули кои опфаќаат тематски единици, како што се воспоставување авторитет, менаџирање на група, комуникација, човекови односи и сл. Континуираната обука за унапредување на професионалните компетенции на полициските службеници опфаќа обуки од тематски области како што се организација и комуникација во кризни состојби, контролирање на полициската активност, менаџирање на човечки ресурси, организација и командување на настани и сл. Оваа институција спроведува и задолжителна обука на полициските комесари по промена на работното место, по промена на функцијата, по промена на степенот на образование итн., но и континуирана обука од областа на менаџирањето, комуникација, разузнавањето и сл.

6. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА

Норвешка (официјално Кралството Норвешка) е држава во северна Европа која се простира на територија од 385 178 km^2 и во која живеат 5 391 369 жители.[271] Густината на населеност е 14 жители на km^2. Норвешка е една од земјите која има најнизок процент на криминал во светот.

II. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА ПОЛИЦИСКАТА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО КРАЛСТВОТО НОРВЕШКА

Централна институција за полициска едукација и обука во Норвешка е Норвешкиот полициски универзитет (Politihøgskolen) кој спроведува основна обука преку тригодишно универзитетско образование каде се стекнува практично и теоретско знаење. На универзитетот се вршат и истражувања и се спроведуваат проекти кои се однесуваат на полициските должности, ефектите на полициската дејност, улогата на полицијата и други аспекти на полициската дејност. Организационо Норвешкиот полициски универзитет е дел од посебните полициски единици.

Норвешкиот полициски универзитет го сочинуваат четири капуси лоцирани во:

- Осло
- Бодо
- Ставерн
- Конгсвингер.

Кампусот во Осло нуди додипломски студии, магистерски студии и друго континуирано образование. Кампусот располага со апартмани за пракса, посебни простории за криминалистичка техника, просторија за испрашување, симулатори за практична работа, импровизирани полициски станици за практика, кантина, библиотека, базен, простории за вежбање, аудиториум, училници и групни простории.

Кампусот во Бодо нуди додипломски студии и располага со апартмани за пракса, просторија со компјутери, посебни простории за криминалистичка техника, просторија за испитување, просторија за практична симулација, просторија за совладување на техники на апсење, кантина, фитнес сала, училници и аудиториум, групни простории.

Кампусот во Ставерн нуди додипломско образование, неколку програми за континуирана обука. За разлика од претходните два кампуса, кампусот во Ставерн генерално е тренинг-центар погоден за теренска обука и конференциии поради местоположбата и условите со кои располага. Овој кампус располага со 168 соби со индивидуален туш и тоалет со вкупно 336 кревети, менза со капацитет за 320 луѓе, како и фитнес сала и сауна. За практична обука, кампусот располага со куќи и улици за тренинг и стрелиште (за гаѓање на далечина од 50 метри). Дел од кампусот се и два аудиториума со капацитет од 114, односно 210 лица, 2 компјутерски училници со по 30

[271] *Eurostat*, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjan&lang=en Accessed 11 May 2022

компјутери, сала за состаноци, училници, конференциски сали сите опремени со проектор и комјутер.

Кампусот во Конгсвингер е тренинг-центар на студентите на додипломски студии, како и на други обуки. Поради добрата местоположба, поради која располага со големи шумски пространства, вода и граница во близина, кампусот е исклучително добар за практична и оперативна обука.

III. УСЛОВИ ЗА КОНКУРИРАЊЕ

Услови за конкурирање за упис на Норвешкиот полициски универзитет се:

- Исполнети услови за упис во високо образование, стекнати најдоцна до 1 март во годината во која се аплицира;
- Најниска просечна оцена 3 по норвешки јазик, стекната најдоцна до 1 март во годината во која лицето аплицира;
- Возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија, стекната најдоцна до 1 август во годината пред која лицето аплицира;
- Норвешко државјанство, стекнато не подоцна од 1 март во годината во која лицето аплицира;
- Полициски сертификат кој потврдува дека лицето нема извршено казнени дела.
- Здравствени предуслови, од кои елиминаторни се:
    - Алергии кои предизвикуваат потешки реакции како анафилактичен шок
    - Дијабетес тип 1
    - Епилепсија со напади и/или употреба на лекови за епилепсија во последните 10 години
    - Тежок степен на хронични воспалителни цревни заболувања како што се Кронова болест или улцеративен колитис)
    - Слепило за бои (ахроматопсија)
    - Психички растројства
    - Потешки психички растројства како шизофренија или биполарно афективно растројство
    - Дијагнози за кои треба да се достави дополонителна документација:
        - Астма;
        - Инфантилна епилепсија;
        - Претходни или моментални сосотјби на ADHD (синдром на недостаток на внимание и хиперактивност) и ADD синдром на недостаток на внимание;
        - Медицинска историја со ментални болести, како што се анксиозно растројство, депресивно растројство или растројства во исхраната;
        - Благ степен на хронични воспалителни цревни заболувања;
        - Благи форми на заболување на зглобовите;

- Опструктивна ноќна апнеа[272]
- Успешно завршен процес на селекција.

Аплицирањето е до 1 март секоја година, а документацијата треба електронски да биде составена до 20 март. На интернет-страницата се предвидени и начините на кои кандидатите може да освојат дополнителни поени, како што се воена и граѓанска (цивилна) служба, средно и високо образование, со посебно предвидени услови и поткрепени со потребната документација која е потребно да биде доставена најдоцна до 1 јули.

IV. ПРОЦЕС НА СЕЛЕКЦИЈА

Процесот на селекција се состои од следните фази:

1) *Проверка на физичката подготвеност на кандидатите која се врши преку следните вежби:*

1**.** ***Подигање на телото***. Оваа вежба се изведува различно за кандидатите од машки и женски пол. Кандидатите од женски пол вежбата ја изведуваат со поставување на телото во хоризонтална позиција, при што нозете се поставени на кутија, а рацете во зафат во ширина на раменатa, при што при знак на инструкторот кандидатот се подига со рацете, така што со трупот ќе ја допре гредата на која рацете се поставени, и потоа повторно се спушта во истата позиција повторувајќи неколку обиди во континуитет. Кандидатите од машки пол вежбата ја изведуваат на тој начин што преку кутија го поставуваат телото во вертикална положба со рацете кои се во зафат во ширина на раменатa, и при што телото се подига и се спушта со допирање на трупот. Кандидатите мора да носат облека на кратки ракави. Кандидатите треба да направат четири повторувања од вежбата, за што имаат право на само еден обид, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.

2. ***Подигање на шипка со тегови***. Станува збор за подигање на шипка со тегови, при што мажите подигаат тежина од 60 кг – 4 пати, а жените тежина од 32,5 кг – 4 пати. Подигањето на шипката е во лежечка положба, од позиција на допирање на градниот кош до целосно исправање на рацете. Кандидатот има право на само еден обид за изведување на вежбата, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.

3. ***Трчање***. Оваа вежба се состои од трчање на определена дистанца најмногу 6 минути, при што кандидатите од женски пол треба да истрчаат 704 метри, а кандидатите од машки род треба да истрчаат 802 метри. Трчањето се одвива по патека која е со правоаголна форма, а на секоја втора страна постои место на кое кандидатот на секое проаѓање мора да легне или на грб или на стомак, па да продолжи со трчањето, при што градниот кош мора целосно да ја допира подлогата. Доколку кандидатот не ги почитува правилата и за тоа е предупреден

[272] „Medisinske krav.“ *Politihogskolen,* https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/medisinske-krav/ Accessed 22 May 2022.

двапати, тогаш тој мора да истрча уште еден дополнителен круг, а доколку е предупреден трипати, се смета дека не ја поминал вежбата, односно направил прекин. Кандидатот има право на само еден обид за изведување на вежбата, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.

4. ***Подводно нуркање со пливање***. Вежбата се состои од нуркање под вода на длабочина од 1,5 метар по што треба да се нурка на тоа ниво околу 10 стапки, при што треба со едно нуркање (без да се излезе на површината на водата во меѓувреме) да се соберат два прстена кои се наоѓаат на далечина од 5 и 9 метри од првичната точка каде се почнува со нуркање. Очила за пливање или штипка за нос не се дозволени. Дозволени се два обида, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.

5. ***Нуркање.*** За оваа вежба потребно е кандидатот да се постави во базенот на дистанца еден метар од работ на базенот, по што на даден сигнал, кандидатот треба да нурне кон дното на базенот на длабочина од 2,5 метри од каде треба да земе прстен кој е поставен на столб и да се врати на површината со прстенот. Очила за пливање или штипка за нос не се дозволени. Дозволени се два обиди, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.

6. ***Пливање***. Во оваа вежба потребно е кандидатите да пливаат на дистанца од 100 метри за максимално време од 2 минути и 30 секунди за кандидатите од машки пол и 2 минути и 40 секунди за кандидатите од женски пол. Во првите 75 метри кандидатите може да пливаат во грбен стил, слободен стил (краул) или пеперутка. Во последните 25 метри кандидатите може да пливаат во грбен стил, но со рацете под површината на водата. Очила за пливање или штипка за нос се дозволени. Дозволен е еден обид, а оценувањето на вежбата е со задоволува/не задоволува.[273]

2) *Компјутерското тестирање* се состои од два теста од кои едниот ги оценува аналитичките способности и логичкото размислување на кандидатот, а другиот е тест на личност и е тест на понудени тврдења. Овие тестови кандидатот ги добива преку електронска пошта и ги решава електронски.
3) *Интервју* кое го врши комисија која пред себе на увид ги има резултатите од компјутерското тестирање и донесува одлука за соодветноста на кандидатот врз основа на резулатите и од компјутерското тестирање и од интервјуто кое е стандардизирано и трае околу 45 минути.[274]

Утврдувањето на соодветноста на кандидатот за работа во полиција е концентрирано околу следните шест компетенции на кандидатот:

- *Отвореност и инклузија*. Кандидатот покажува почит за различностите и е активно инклузивен.
- *Интеракција*. Кандидатот работи добро со други лица, покажува емпатија и има добри комуникациски вештини.

[273] „Bestå fysiske tester.“ Politihogskolen, https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/fysiske-tester/ Accessed 19 September 2021.

[274] Иако се предвидени како дел од тестирањето за утврдување на соодветност на кандидатот, групните вежби заради пандемијата предизвикана од вирусот КОВИД-19, не се реализираат и за нив авторот не можеше да пронајде дополнителни податоци

- *Зрелост*. Кандидатот изгледа сигурно, посветено, доверливо и покажува самоконтрола во конкретни ситуации.
- *Дејствување*. Кандидатот е структурирана и одлучна личност која презема одговорност, дава независни проценки и покажува храброст.
- *Аналитичка способност*. Кандидатот покажува способност да учи, како и да ја види суштината во комплексна/сложена ситуација, и да донесува рационални одлуки.
- *Интегритет*. Кандидатот покажува способност реални да дејствува врз основа на високи етички стандарди, вклучително и со информациите поврзани со неговата работа.[275]

Известување за нессодветноста на кандидатот за упис на Норвешкиот полициски универзитет се добива преку електронска пошта, при што не се навлегува во причините за истото, туку само се констатира дека Комисијата смета дека кандидатот не е соодветен за упис на Универзитетот, а на официјалната интернет-страница на Универзитетот https://www.politihogskolen.no е предвиден рокот во кој треба да се добие предметното известување, по кој доколку не се добие известување, кандидатот се смета за соодветен за упис и му се даваат дополнителни насоки.

Откако ќе се утврди дека кандидатот е соодветен за упис на Норвешкиот полициски универзитет, согласно освоените поени од уписот се рангира на ранг-листата на слободни студентски места, каде не е е предвидена долна граница на освоени поени кои се потребни, односно истото зависи од освоените поени на кандидатите кои аплицираат кои се рангираат од највисок до најнизок број на освоени поени и на тој начин ги пополнуваат местата кои се предвидени за студенти. Кандидатот може да биде ставен и на листа на чекање, што значи дека ќе биде повикан доколку некој кандидат се откаже, но тоа е со точно определен рок.

V. ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА

Студиската програма е предвидена како образовен циклус од 3 години на кој студентот треба да освои 180 ЕКТС кредити и да стекне теоретски и практични знаења за работа во полиција.

По завршувањето на првиот циклус на студии предвидено е студентот:

- Да има широко познавање на клучните теми, теории, предизвици, процеси, законски регулативи, алатки и методи кои се релевантни за професионална полициска работа;
- Да е запознат со истражувачката и развојната материја што е важна за полицијата;
- Да може да го надоградува своето знаење со предметни области кои се релевантни за полицијата;
- Да има познавање на полициската историја, традиции, улога, примена на моќ и овластување, уникатност и место во општеството;

[275] „Bli funnet egnet.“ Politihogskolen, https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/egnethetsvurdering/ Accessed 19 September 2021.

– Да има познавање на општеството, општествените структури и општествените процеси кои се релевантни за професионална пракса.[276]

Што се однесува до вештините, предвидено е студентот:

– да ги совладува полициските задачи преку употреба на релевантни алатки, техники и методи;
– да ги совладува полициските задачи преку комуникација и менаџирање со конфликти;
– да совладува полициски задачи за кои е потребна дигитална компетентност;
– да може да ги пронајде, процени и да се потпре на информации и предметна материја којашто може да му помогне да ги разјасни моменталните предизвици и да ги примени при решавањето на истите;
– да може критички да размислува за сите аспекти на сопственото професионално искуство и истото да го развива;
– да може да го применува знаењето стекнато преку искуство и истражување во професионалната пракса.[277]

Општата компетентност на кандидатот се гледа преку:

– способноста кандидатот да може генерално да ги извршува полициските должности;
– способноста кандидатот да се справи со прашањата/предизвиците поврзани со професионалната етика;
– способноста на кандидатот да може да планира и спроведува разновидни работни задачи и проекти сам и како учесник во група во согласност со етичките начела и насоки;
– способноста на кандидатот да може да се справи со предизвиците за криминал во дигиталниот простор;
– способноста на кандидатот да може да се справи со предизвиците за прекугранично криминал;
– способноста на кандидатот да може да пренесе клучни теми како што се теории, проблеми и решенија на различни начини;
– способноста на кандидатот да може да разменува гледишта и искуства со колегите и релевантни лица како дел од развивањето на добра пракса;
– знаењето на кандидатот на иновации и иновативни процеси важни за иднината на полициската работа;
– можноста да развие сопствена компетентност во перспектива на доживотно учење.

[276] „Programplan Bachelor – Politiutdanning 2021 – 2024“ *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/programplan-2021-2024_b1-studiearet-21-22-politihogskolen.pdf Accessed 20 Sep 2021.

[277] "Programplan Bachelor – Politiutdanning 2021-2024" *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/programplan-2021-2024_b1-studiearet-21-22-politihogskolen.pdf Accessed 20 Sep 2021.

Трите клучни области на знаење кои се протегаат низ сите предметни содржини предвидени во наставната програма кои се мултидисциплинарни се: истрага, превентивно полициско работење и оперативно полициско работење. Во наставната програма се предвидени следните предмети:

- Полицијата и општеството (30 ЕКТС кредити)
- Превентивно полициско работење (30 ЕКТС кредити)
- Оперативно полициско работење и подготвеност (55 ЕКТС кредити)
- Истрага (65 ЕКТС кредити)
- Дипломска работа (15 ЕКТС кредити).

За време на втората година, на студентот му се нуди можност образованието да го продолжи во некоја друга релевантна полициска институција од земјата или странство.

Првата и третата година од студирањето носат по 60 кредити и се спроведуваат на кампусот, а втората година е практично учење преку практична работа во некоја единица за обука низ земјата. Една студиска година трае десет месеци и е поделена на 2 семестри или вкупно 1800 часа годишно. Во првата академска година се стекнува теоретска основа за совладување на практичните знаења, втората година е наменета за практично учење, а во третата година се разработуваат и анализираат искуствата стекнати за време на практичната работа.

Втората година се спроведува во некоја од единиците за обука во земјата, каде студентот учи под водство на практичен водич, т.е. ментор, кој го следи студентот на дневна основа, за разлика од едукативниот водич кој е задолжен за целокупната практична настава при едукацијата на лицето. Во оваа година студентот се распоредува во некоја полициска единица каде работи под менторство, при што предвидено е да работи на самоедукација, а неколку недели се предвидени на еден од кампусите во Конгсвингер или Ставерн за теренска обука, каде меѓудругото има обука за гаѓање со оружје и возење во специфични околности.

Студентите за време на наставата носат униформа. Во првата година од студирањето студентите имаат две кратки обуки за законот за заштита на лични податоци и законот за полициски евиденции, со цел истите да може непречено да добијат пристап до полициските евиденции. Оценките се со положил/не положил или со оцени означени со буки од A до F, при што A е највисока оцена, а F е најниска оцена.

Во првата година од студирањето предвидени се следните предмети:

- Компјутерското полициско работење и форензичката наука (7,5 ЕКТС кредити)
- Превентивно полициско работење Б1 (7,5 ЕКТС кредити)
- Оперативно полициско работење Б1(16,5 ЕКТС кредити)
- Полицијата, општеството и етиката (11 ЕКТС кредити)
- Кривично право и кривична постапка (10 ЕКТС кредити)
- Криминалистичка тактика Б1 (7,5 ЕКТС кредити)

Во втората година од студирањето предвидени се следните предмети:

- Соодветност за професијата (О ЕКТС кредити)[278]
- Истрага (7,5 ЕКТС кредити)
- Превентивно полициско работење Б2 (7,5 ЕКТС кредити)
- Комуникација, општество и етика (7,5 ЕКТС кредити)
- Полициска тактика и употреба на сила (10 ЕКТС кредити)
- Практични полициски вештини (27,5 ЕКТС кредити)

Во третата година од студирањето предвидени се следните предмети:

- Дипломска работа (15 ЕКТС кредити)
- Истрага (17 ЕКТС кредити)
- Превентивно полициско работење Б3 (8 ЕКТС кредити)
- Криминалот, општеството и етиката (9 ЕКТС кредити)
- Оперативно полициско работење Б3 (11 ЕКТС кредити)[279]

Норвешкиот полициски универзитет спроведува магистерски студии на следните насоки:

- Истраги засновани на искуство
- Полициски науки
- Полициски менаџмент во нордискиот регион
- Информатичка безбедност заснована на искуство.

- *Магистерски студии по истраги засновани на искуство*

Оваа насока ги развива капацитетите на студентите за критичко размислување и истражување на знаење базирано на искуство. Уписот на оваа насока на магистерски студии е возможен за лица вработени во полициските или обвинителските органи од Норвешка и нордиските земји кои исполнуваат еден од следните услови:

- Диплома или завршено тригодишно полициско образование;
- Двегодишно образование во полициско училиште со освоени најмалку 60 кредити или еквивалентно ниво на универзитетско образование;
- Двегодишно образование во полициско училиште со најмалку 1680 часа;
- Двегодишно образование во полициско училиште и најмалку пет години релевантно професионално искуство надвор од формалното барање за две години релевантно работно искуство;

[278] Критериумите преку кои се утврдува дели лицето е соодветно за работа во полиција кои се услов за прием, дополнително се следат и за време на студирањето во однос на тоа дали студентот покажува позитивен личен развој континуирано за време на студирањето, што се определува преку следните критериуми: – студентот има добра способност за интеракција; – покажува отворено и инклузивно однесување; – има доволен степен на зрелост; – покажува вклученост (во организацијата); – има интегритет во очите на колегите и јавноста; – поседува соодветна аналитичка способност; – ги исполнува условите за постојана работа. (извор: „Programplan Bachelor – Politiutdanning 2021 – 2024“ Politihogskolen,https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/programplan-2021-2024_b1-studiearet-21-22-politihogskolen.pdf Accessed 20 Sep 2021.)

[279] „Programplan Bachelor – Politiutdanning 2021 – 2024“ *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/programplan-2021-2024_b1-studiearet-21-22-politihogskolen.pdf Accessed 23 Sep 2021.

– Диплома за право или друга соодветна диплома од универзитет или колеџ[280]

Кандидатите мора да ги исполнуваат и следните услови:

– Најмалку две години соодветно работно искуство во вршење истраги по завршувањето на полициското образование и
– Тековен работен однос во полиција, шерифски оддел или обвинителски орган во Норвешка/нордиските земји.[281]

85 % од квотите за упис се резервирани за кандидатите од Норвешка, до 5 студентски места се резервирани за вработени во Полициската академија, а останатите студентски места се доделуваат врз основа на постигнатите резултати во селективниот процес.

Студиската програма се состои од следните шест тематски единици кои се надополнуваат една со друга (вкупно носат 90 ЕКТС кредити):

Тематска област 1: Истрагата како феномен (15 ЕКТС кредити)
Тематска област 2: Истражувачки методи (10 ЕКТС кредити)
Тематска област 3: Процес на истрага (15 ЕКТС кредити)
Тематска област 4: Изборни тематски области (15 ЕКТС кредити).[282]
Тематска област 5: Идејна скица на проект (5 ЕКТС кредити)
Тематска област 6: Магистерски труд (30 ЕКТС кредити)[283]

Станува збор за „part time styding“[284], односно за образование кое може да го стекнат вработени лица и е предвидено да се реализира во период од три години низ вкупно 2500 часа, со или без физичко присуство. Првите три тематски единици се спроведуваат во првиот и вториот семестар, тематските единици 4 и 5 се спроведуваат во третиот и четвртиот семестар, а во последните два семестра е предвидена индивидуална работа на магистерската теза.[285] Студирањето се одвива на норвешки јазик, со тоа што дел од наставните материјали може да бидат на аглиски јазик.

– *Магистерски студии по полициски науки*

Во оваа студиска насока предвидено е стекнување на знаење за полицијата како институција, социјалната улога на полицијата и улогите и активностите на полициските субјекти. Оваа насока е наменета претежно за лица со полициско образование и други

[280]“Studieplan for Erfaringsbasert Masterstudium I Etterforskning.” *Politihogskolen,* https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/erfaringsbasert-master-i-etterforskning/ma-etterforskning-godkjent-2019---kull-2022.pdf Accessed 02 October 2021.

[281] Ibid.

[282] Може да биде реализирана во друга образовна институција со која институцијата има потпишано договор за соработка.

[283]https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/erfaringsbasert-master-i-etterforskning/ma-etterforskning-godkjent-2019---kull-2022.pdf пристапено 02 10 2021

[284] Во македонскиот јазик не постои соодветен термин за превод на овој тип студирање кое им се овозможува на вработени студенти. Во македонскиот јазик е предвиден термин „вонреден студент“ кој се однесува на студент кој не ги посетува редовно студиите, но бидејќи во овој случај станува збор за студент чии студии се предвидени надвор од работното време, авторот овој термин нема да го употребува во оваа конотација.

[285]https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/erfaringsbasert-master-i-etterforskning/ma-etterforskning-godkjent-2019---kull-2022.pdf пристапено 2 10 2021 20 26

лица вработени во полицијата, студенти кои по дипломирањето на Полициската академија сакаат да го продолжат нивното образование на магистерски студии, полициски персонал од другите нордиски земји, лица вработени во адвокатски канцеларии, царина, институции за ресоцијализација, како и институции и организации за превенција на криминал.

Кандидатите со завршено полициско образование потребно е да поседуваат:

- Диплома за завршено тригодишни додипломско студии
- Кандидатите со двегодишно образование во полициско училиште мора да приложат доказ за освоени најмалку 60 ЕКТС кредити или еквивалентно ниво на образование.

Кандидатите кои немаат полициско образование треба да ги исполнуваат следните услови:

- Диплома за завршени додипломски универзитетски студии;
- Тековен работен однос во полиција или шерифски оддел;
- Најмалку две години соодветно професионално искуство во полиција, царина, ресоцијализација, заштита на деца, работа на превенција на криминал или работа во друг орган кој има блиска соработка со полицијата.

Сите кандидати мора да поднесат документи за една од следните опции:

- Специјализација во соодветната предметна област со опсег од најмалку 80 кредити или
- Интегрирано стручно образование со минимум 120 кредити во рамките на соодветната предметна област за магистерска програма.[286]

Сите кандидати мора да поднесат документ како доказ за остварена просечна оцена најмалку Ц или 3.0. Според квотите за упис, најмногу 15 студиски места се резервирани за вработени во полицијата или шерифски оддел, а кандидатите се рангираат врз основа на освоени поени доколку ги исполнуваат основните услови, наведени погоре, а доколку не ги исполнуваат, конкурираат за останатите студиски места.

Совладувањето на студиската програма предвидено е да носи 120 ЕКТС кредити, кои треба да се освојат во период од четири години или преку вкупно 3400 наставни часа. Студиската програма која се состои од осум тематски единици кои се меѓусебно поврзани е прикажана на табеларниот приказ кој следи.

[286] „Studieplan for Masterstudium I Politivitenskap.“ *Politihogskolen,* https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/master-i-politivitenskap/studieplan-master-i-politivitenskap-21.pdf Accessed 3 October 2021.

Табела бр 10:

Структура на студиската програма на магистерските студии на насоката Полициски науки кои ги спроведува Норвешкиот полициски универзитет[287]

Семестар	Тематска единица	ЕКТС кредити
1	1: Вовед во полициски науки	15
2	2: Научни теории, истражувачка етика и истражувачки методи	15
3	3: Полициските дејствија во пракса	15
4	4: Полицијата како организација управувана од знаење: разузнавање, анализи и евалуација	15
5	5: Изборен предмет	15
6	6: Изборен предмет во областа истражувачки методи:	10
	6А: Квалитативни истражувачки методи или	
	6Б: Квантитативни истражувачки методи	
	7: Идејна скица на проект	5
7-8	8: Магистерски труд	30

– *Магистерски студии по полициски менаџмент во нордискиот регион*[288]

Оваа студиска насока е предвидена за унапредување на вештините на менаџирање на раководните лица во правосудниот систем на Норвешка, Шведска и Данска, како и стимулирање на соработка на полицијата помеѓу овие земји. Студиската насока е наменета за раководни лица во полиција, Шерифски оддел, Обвинителство, Министерство за правда, полициски директорат, како и раководни лица во институции за ресоцијализација. Студентските места се распоредуваат соодветно помеѓу трите горенаведени држави, а во случај на недоволно пријавени кандидати од некоја држава, студентските места се пополнуваат со кандидати од другите две држави.

За упис на оваа насока на магистерски студии, потребно е кандидатите да ги исполнуваат следните услови:

– Завршени додипломски или друг вид студии со траење од најмалку три години;
– Тековен работен однос на менаџерска позиција во правосудниот систем (полиција, Шерифски оддел, Обвинителство, Министерство за правда, Полициски директорат или Институција за ресоцијализација) во Норвешка, Шведска и Данска.

[287] "Studieplan for Masterstudium I Politivitenskap." *Politihogskolen,* https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/master-i-politivitenskap/studieplan-master-i-politivitenskap-21.pdf Accessed 3 October 2021.

[288] Нордискиот регион се состои од пет суверени држави: Данска, Финска, Исланд, Норвешка и Шведска и три автономни покраини поврзани со држави: Фарските острови и Гренланд (Данска) и Аланд (Финска).

- Најмалку две години менаџерско искуство во правосудниот систем (полиција, Шерифски оддел, Обвинителство, Министерство за правда, Полициски директорат или Институција за ресоцијализација) во Норвешка, Шведска и Данска по завршувањето на основното (полициско) образование.[289]

Кандидатите кои немаат завршено високо образование мора да ги исполнуваат следните услови:

- Да имаат завршено најмалку двегодишно образование во полициско училиште во Норвешка, Шведска и Данска, како и:
- Да имаат освоено најмалку 60 ЕКТС кредити или
- Континуирано образование/обука кое се спровело за најмалку 1680 часа или
- петгодишно работно искуство во полиција или
- Комбинација од високо образование, континуирана обука и работно искуство во полиција во времетраење од вкупно пет години.[290]

Студиската програма на насоката Магистер по полициски менаџмент во нордискиот регион предвидува седум тематски единици кои се меѓусебно поврзани и носат вкупно 90 ЕКТС кредити и е предвидено да се реализира во период од три години. Предвидено е програмата да се реализира во вкупно шест семестри (2500 наставни часа), од кои последните два се предвидени за работа на магистерската теза. Бидејќи студиската програма ја спроведува Норвешкиот полициски универзитет заедно со Универзитетот Линеус од Шведска и Бизнис-школата во Копенхаген, Данска, наставни јазици се норвешки, шведски и дански во зависност од тоа кој ја спроведува тематската единица, а издавач на дипломата е Норвешкиот полициски универзитет. Структурата на студиската програма е прикажана во табеларниот приказ кој следи.

[289] „Studieplan for Nordisk Master I Politiledelse.“ *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/nordisk-master-i-politiledelse/studieplan-nordisk-master-politiledelse-politihogskolen.pdf Accessed 3 October 2021.

[290] Ibid.

Табела бр. 11:

Структура на студиската програма на магистерските студии на насоката полициски менаџмент во нордискиот регион која ја спроведуваат Норвешкиот полициски универзитет, Универзитетот Линеус од Шведска и Бизнис-школата во Копенхаген, Данска[291]

Семестар	Тематска единица	Универзитет кој ја спроведува	ЕКТС кредити
1	Холистичка димензија на полицискиот менаџмент	Нор. пол. уни. Норвешка	14
2	Менаџмент на знаење	Уни. Линеус Шведска	9
3	Стратегиски менаџмент	Бизнис-школа Копенхаген, Данска	9
4	Менаџмент на промени	Бизнис-школа Копенхаген, Данска	9
5	Бизнис менаџмент	Уни. Линеус Шведска	9
6	Истражувачки методи	Нор. пол. уни. Норвешка	10
7	Магистерски труд	Нор. пол. уни. Норвешка	30

– *Магистерски студии по информатичка безбедност заснована на искуство*

Оваа насока е предвидена за специјализирање во информатичка безбедност, дигитална форензика и компјутерски криминал и се спроведува во временски период од три години преку „part time styding“ на Норвешкиот универзитет за наука и технологија.

Препорачани изборни полиња на студии (понудени преку изборни предмети) се:

– Сајбер и информатичка безбедност;
– Менаџмент за информациска безбедност (безбедност на информации);
– Дигитална форензика.[292]

Услови за упис на оваа насока на магистерски студии се:

– Соодветна диплома за завршено високо образование со просечна оцена најмалку Ц (С) стекната на Норвешкиот полициски универзитет или

[291] „Studieplan for Nordisk Master I Politiledelse.“ *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/globalassets/master/nordisk-master-i-politiledelse/studieplan-nordisk-master-politiledelse-politihogskolen.pdf Accessed 3 October 2021.

[292] „Experience-based master's degree“, 3 years, Gjøvik Information Security – Programme components. „*Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*“, https://www.ntnu.edu/studies/miseb/programme-components Accessed 3 October 2021.

диплома за завршено високо образование поврзана со информатика и информатичка технологија.

– Најмалку две години соодветно работно искуство во полето на дигитална форензика, компјутерски криминал или информатичка безбедност (каде практичната употреба на компјутери и мрежи е дел од работното искуство). Доказ за работнотно искуство е формулар кој содржи податоци за времетраењето на вработувањето, детален опис на работните задачи и видот на работната позиција која лицето ја извршува/ло пополнет со датум и потпис од работодавачот.[293]

Табела бр. 12:

Структура на студиската програма на магистерските студии на насоката по информатичка безбедност заснована на искуство[294]

СТУДИСКА ПРОГРАМА ЗА МАГИСТЕРСКИ СТУДИИ ПО ИНФОРМАТИЧКА БЕЗБЕДНОСТ ЗАСНОВАНА НА ИСКУСТВО
Прва година
Задолжителни предмети
Вовед во сајбер и информатички безбедносни технологии
Вовед во дигитална форензика
Научни методи и комуникација
Изборни предмети
Вовед во сајбер и информатички безбедносни технологии
Менаџмент за информациска безбедност (безбедност на информации)
Мрежна безбедност
Менаџирање на ризици/закани по информациската безбедност (безбедност на информации)
Наука за податоци за безбедност и форензика
„Reverse Engineering“[295] и анализа на штетен софтвер
Истраги на сајбер криминал
Сајбер тактика
Втора година
Задолжителни предмети
Системска безбедност
Криминал кој произлегува од социотехнички системи
Откривање на упад во физички и виртуелни мрежи

[293] Experience-based master's degree, 3 years, Gjøvik Information Security – Admission requirement. *Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*, https://www.ntnu.edu/studies/miseb/admission Accessed 03 October 2021.

[294] „Experience-based master's degree, 3 years, Gjøvik Information Security – Programme components. „*Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*,
https://www.ntnu.edu/studies/miseb/programme-components#year=2021&programmeCode=MISEB Accessed 4 October 2021.

[295] „Reverse Engineering“ е метод за анализа и детекција на присуство на штетен софтвер во системот.

Планирање на истражувачки проекти
Компјутерска форензика
Сајбер разузнавање
Безбедност на критична инфраструктура
Изборни предмети
Проект за специјализација
Трета година
Задолжителни предмети
Магистерска теза

Норвешкиот полициски универзитет спроведува и дополнително и континуирано образование, а тематските области во кои лицето може да се едуцира или обучи се јавно објавени на интернет-страницата на Норвешкиот полициски универзитет https://www.politihogskolen.no/ заедно со бројот на ЕКТС кредити кои ги носат, роковите во кои се реализираат, условите под кои може кандидатот да аплицира, јазикот на кој се спроведуваат, структурата на обуката и сл. Темите за дополнителна едукација и обука се поделени во следните области:[296]

- Полициски менаџмент и организационен развој;
- Разузнавање, истраги и криминалистичка техника;
- Оперативно полициско работење;
- Учење и настава во полиција
- Граѓанско право, административно право и полициските органи
- Превенција и останато.[297]

Процесот на апликација започнува со електронско аплицирање на интернет-страницата Søknadsweb каде при апликацијата се прикачуваат скенирани документите кои се потребни за апликација на кандидатот (сертификати, дипломи и сл.), по што потребно е формуларот за апликација заедно со кратка биографија да му биде доставен на непосредниот раководител на лицето, доколку истото работи во полиција или во шерифски орган, по што истиот треба позитивно да се изјасни за понатамошна доедукација на вработеното лице. Статусот на апликацијата се следи постојано на истата интернет-страница, а одговорот по апликацијата се добива преку електронска пошта.

Условите за аплицирање се различни и конкретно определени за секоја обука, но сепак се генерално концентрирани околу образовните услови кои се потребни за упис на магистерски студии, определено работно искуство во конкретна област, успешно завршени претходни модули од истиот тип на образование и сл. Она што е битно да се напомене е дека сите услови за упис се објавени на интернет-страницата на Норвешката полициска академија, заедно со наставната програма, времето на реализација,

[296] Структурата на тематските области на кои се спроведува дополнително и континуирано образование на Норвешкиот полициски универзитет е прикажана во Прилог бр. 1.

[297] „Etter – og videreutdanning.“ *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/ Accessed 04 October 2021.

трошоците за учење, наставните методи, наставниот јазик и бројот на ЕКТС кредити кои се добиваат со образованието.

Норвешкиот полициски универзитет кој е централна институција за полициска едукација и обука во Норвешка е дел од посебните полициски единици на норвешката полиција. Овој универзитет се состои од четири кампуси каде се спроведуваат додипломски и постдипломски студии, континуирана обука и сл. Условите за упис на овој универзитет меѓу другото вклучуваат и најниска просечна оцена 3 по норвешки јазик, возачка дозвола за управување возило од „Б“ категорија, но и полициски сертификат кој потврдува дека лицето нема извршено казнени дела. На официјалната интернет-страница се јасно определени условите поврзани со здравствената состојба на лицето кои се елиминаторни, но и оние за кои треба да се достави дополнителна документација.

Покрај вежбите за проверка на физичката подготвеност на кандидатите кои се застапени во речиси сите анализирани држави, за упис на Норвешкиот полициски универзитет постојат и вежби кои се состојат од пливање и нуркање. Компјутерското тестирање кое се состои од два теста, од кои едниот ги оценува аналитичките способности и логичкото размислување на кандидатот, а другиот е тест на личност и е тест на понудени тврдења, се спроведува целосно електронски, односно кандидатот ги добива тестовите преку електронска пошта и електронски ги решава. Норвешката полиција јасно ги има определено компетенциите според кои се определува соодветноста за работа во полиција кои се ориентирани околу отвореност и инклузија, интеракција, зрелост, дејствување, аналитичка способност и интегритет.

За упис на магистерски студии на Норвешкиот полициски универзитет голема улога има искуството на кандидатот, кое е потребно кандидатот да го поседува без разлика дали кандидатот има полициско или неполициско образование, а за насоката Полициски менаџмент потребно е искуството да биде стекнато на раководно работно место. Официјалната интернет-страница на овој универзитет изобилува со податоци за дополнително образование и обука, како што се тематски области во кои лицето може да се обучи, стекнување на ЕКТС кредити, рокови во кои се реализираат, услови под кои може кандидатот да аплицира, јазикот на кој се спроведуваат, структурата на образованието/обуката и сл. Норвешкиот полициски универзитет спроведува дополнително и континуирано образование и обука во повеќе тематски области и со повеќе од 120 тематски области за кои се спроведува дополнително и континуирано образование е позитивен пример за добро поставен систем на дополнителна и континуирана обука, кој се одвива целосно електронски. Аплицирањето е електронски и при апликацијата се прикачуваат скенирани документите кои се потребни за апликација на кандидатот (сертификати, дипломи и сл.), по што потребно е формуларот за апликација заедно со кратка биографија да му биде доставен на непосредниот раководител на лицето, по што истиот треба позитивно да се изјасни за понатамошна доедукација на вработеното лице. Статусот на апликацијата се следи постојано на истата интернет-страница, а одговорот по апликацијата се добива преку електронска пошта.

IV дел

Анализа на системот за полициска едукација и обука на Република Северна Македонија

1. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

I. ОПШТИ ПОДАТОЦИ ЗА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Република Северна Македонија е суверена, самостојна, демократска и социјална држава лоцирана во Југоисточна Европа, поточно во централниот дел на Балканскиот Полуостров која се простира на површина од 25 713 км^2. Според последните информации, во земјата живеат 1 836 713 жители,[298] со што густината на населеност е 71 жител на км^2. Република Северна Македонија е парламентарна демократија, административно поделена на 80 општини, од кои 10 го сочинуваат градот Скопје, како посебна единица на локална самоуправа.

II. ИСТОРИЈАТ НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во периодот на Втората Светска војна, во 1944/45 година, во приватна куќа во населба Чаир, Скопје, се организирани првите курсеви за описменување на дел од партизаните кои по завршување на војната биле распоредени од војската во тогашната милиција, така што тоа е првата „полициска школа“ со која започнува зародишот на образованието на безбедносните кадри, а потоа со нивна помош се организирале курсеви и семинари за кадри кои требало да раководат со одделенија, милициски станици и одредени сектори во службата за безбедност. И тоа траело низ наредните децении, за време на коешто се поставувале темелите на полициската едукација.[299]

Во 1971 година со Законот за средно училиште за внатрешни работи објавен во Службен весник на Социјалистичка Република Македонија бр. 39 од 15 декември 1971 година е основано Средно училиште за внатрешни работи во кое е предвидено школување од четири години, од кои наставата за професионалното специјализирано образование (завршен период) трае две години.

Училиштето, покрај општото образование што го даваат училиштата за средно образование, дава и професионално специјализирано образование заради оспособување на завршените ученици за вршење на работите во милицијата и другите работи на службата за јавна безбедност во органите за внатрешни работи. Во училиштето се организира и стручно оспособување и усовршување на работници на органите за внатрешни работи.[300] Училиштето прима само редовни ученици кои не се постари од 16 години и кои се психофизички способни за работа во полиција. Конкурсот за упис го распишува републичкиот секретар, а наставниот план и програма ги изготвува Републичкиот завод за унапредување на школството по претходно прибавено мислење од републичкиот секретар.

---

[298] https://popis2021.stat.gov.mk/ Accessed 19 May 2022.

[299] „Историски развој на полициското образование во Република Македонија од Средно полициско училиште до Центар за обука.“ Министерство за внатрешни работи на Република Северна Македонија, https://mvr.gov.mk/page/istoriski-razvoj-na-co Accessed 10 October 2021.

[300] Чл. 5 од Законот за средно училиште за внатрешни работи (Службен весник на СРМ бр. 39 од 1971)

Во чл. 13 од Законот е предвидено и дека кога тоа го бараат интересите на јавниот поредок или одржувањето на јавниот ред и мир што се од посебно значење за Републиката, републичкиот секретар може од учениците кои се постари од 18 години и од униформираните работници на училиштето да образува единица на милиција за извршување на определена задача, при што се определува и нејзиниот старешина, кој за извршувањето на поставените задачи е одговорен на републичкиот секретар.[301]

По завршувањето на училиштето ученикот се здобива со право да стапи на работа во органот за внатрешни работи во кој ќе го распореди републичкиот секретар по претходно добиена согласност од тој орган што е предвидено во чл. 15 од истиот закон.

На учениците во училиштето за време на школувањето им се обезбедува:

- бесплатно сместување и исхрана во ученичкиот дом, униформа, долна облека и обувки,
- учебници и други предмети потребни за школување;
- здравствено и инвалидско осигурување, доколку такво немаат по друг основ;
- месечни парични примања за покривање на потребни лични трошоци;
- патни трошоци за доаѓање во училиштето и враќање дома секоја учебна година и при полугодишниот распуст, како и патни и други трошоци при упатување на практика.[302]

Учениците за време на школувањето носат униформи со ознаки за лица кои се на школување за милиционери и задолжително се сместуваат во училишниот дом кој е во рамките на училиштето.

Настава по стручни предмети вршат лица со завршена најмалку виша школа за внатрешни работи и истите имаат статус на овластени службени лица во органите за внатрешни работи. Стручните предмети од областа на воена обука може да ги спроведуваат наставници со завршени соодветни воени школи. Практична настава за управување со моторно возило може да изведува лице што има високи квалификации на работник од занимањето возач на моторно возило или завршено средно образование за занимањето возач на моторно возило и положен испит за возач-инструктор.[303]

Како резулатат на концептот за насочено образование во јуни 1977 година во Социјалистичка Република Македонија со закон се основа Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита „Елисие Поповски – Марко“ со седиште во Скопје, како организација на здружениот труд во областа на насоченото образование, во чии рамки како посебни организациони единици функционираат:

- Средно училиште за внатрешни работи
- Факултет за безбедност и општествена самозаштита
- Сектор за перманентно образование
- Ученички дом и

[301] Закон за средно училиште за внатрешни работи (Службен весник на СРМ бр. 39 од 1971)
[302] Исто, чл. 16.
[303] Чл. 21 од Закон за средно училиште за внатрешни работи (Службен весник на СРМ бр.39 од 1971)

– Општи служби[304]

Центарот започнува со работа во учебната 1977/78 година, со цел подготовка на кадри со средна, виша, висока и највисока стручна подготовка за потребите на органите за внатрешни работи, на установите за извршување на кривични санкции и на другите органи, организации и заедници, како и за потребите на општествената самозаштита и врши научно-истражувачка дејност во областа на безбедноста и општествената самозаштита.

Наставата за здобивање со виша стручна подготовка трае две години, по што по успешното завршување на истата лицето се здобива со звање: правник – насока за безбедност, а пак наставата за здобивање со висока стручна подготовка трае четири години по што се стекнува звање: дипломиран правник – насока за безбедност.[305]

Освен воспитно-образовната и научно-истражувачката дејност, Центарот спроведува и други форми на образование како што се курсеви, семинари и сл. за потребите на горенаведените органи.

Наставните планови и програми од областа на безбедноста и општествената самозаштита ги утврдува републичкиот секретар за внатрешни работи по предлог на центарот, на чие чело стои директор. Наставата за воените предмети се изведува според наставниот план и програма донесени од надлежниот орган за работите од народна одбрана.[306]

За директор на центарот се назначува лице со високо образование и соодветно искуство на раководно работно место во областа на едукација и обука.

Што се однесува до наставничкиот кадар, во чл. 35 – 38 од Законот за Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита (Службен весник на СРМ бр. 30 од 1977год.) е предвидено дека воспитувач во интернатот, по исклучок, може да биде лице кое има завршено најмалку виша школа, а за наставник во сите звања на вишото и високото образование од областа на безбедноста и општествената самозаштита во Центарот може да биде избран и кандидат кој има факултет или висока школа и постигнати резултати во практичната работа од таа област. Наставата за стручните предмети од областа на безбедноста и општествената самозаштита, како и воените предмети предвидени во програмата за средно образование можат да ја изведуваат лица кои имаат завршено соодветен факултет или висока школа и ги исполнуваат условите утврдени со статутот на Центарот. По исклучок, настава по стручните предмети можат да изведуваат и лица со завршена соодветна виша школа, што се утврдува со статутот на Центарот.

Во поглед на условите за учење, студирање и усовршување, обврската за работа, униформираноста и ангажманот на учениците и студентите не постои разлика со претходниот закон. Средствата, како и претходно, се обезбедуваат од буџетот на

[304] Стојанов, Иванчо. „Дваесет години факултет за безбедност“. *Годишник на Факултетот за безбедност.* Скопје: Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, 1998, стр. 7.

[305] Чл. 5 од Закон за центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита (Службен весник на СРМ бр. 30 од 1977)

[306] Чл. 11 од Закон за центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита (Службен весник на СРМ бр. 30 од 1977)

Социјалистичка Република Македонија или пак ги подмирува органот или организацијата за чии потреби лицето се школува, односно стручно се усовршува и оспособува.

Факултетот за безбедност и општествена самозаштита кој е во состав на Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита, правно е поврзан со Министерството за внатрешни работи и Министерството за образование и физичка култура при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, од кои МВР ги определува квотите за упис и со два члена учествува во комисијата за прием на редовни студенти, а за образовниот процес важат подзаконските акти на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.

Заради успешно извршување на поставените задачи во наставата, научно-истражувачката и апликативната дејност на факултетот се формирани пет катедри, според блискоста и сродноста на научните дисциплини предвидени со наставниот план и тоа: Катедра за криминалистика и други сродни науки, Катедра за државна безбедност, Катедра за кривично-правни и криминолошки науки, Катедра за општествено-политички и правни науки и Катедра за странски јазици.[307] Наставните планови на Факултетот за безбедност и општествена самозаштита од неговото создавање во учебната 1977/78 година, па сè до учебната 1991/92 година се изменети 4 пати, но се со слична структура која генерално вклучува правни (Вовед во правото, Кривично право, Кривично процесно право), криминалистички (Криминалистичка методика, Криминалистичка техника), но и предмети кои се карактеристични за тогашното општествено-економско уредување (Марксизам и самоуправување, Самоуправен општествено-економски систем на СФРЈ, Општествена самозаштита и сл.). Деталната структура на наставните планови е прикажана во прилог бр. 2.

Во текот на целокупното свое функционирање, Факултетот за безбедност и општествена самозаштита е на листата на најатрактивни факултети за упис на студенти.

Звањето кое го стекнуваат студентите со завршеното образование се менува низ годините, па така:

Студентите со завршено вишо образование се стекнуваат со звањето:

- правник-насока безбедност (до 1983 година);
- правник – насока безбедност и општествена самозаштита (до 1988 година);
- криминалист (од 1988 година).

Студентите со завршено високо образование се стекнуваат со звањето:

- Дипломиран правник – насока безбедност (до 1983 година);
- Дипломиран правник – насока безбедност и општествена самозаштита (до 1988 година);
- Дипломиран криминалист (од 1988 година).[308]

[307] Стојанов, Иванчо. „Дваесет години Факултет за безбедност“ *Годишник на Факултетот за безбедност*. Скопје: Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, 1998, стр. 8.

[308] Исто, стр. 10–11.

Факултетот за безбедност исто така организира и спроведува перманентно образование, преку организирани специјалистички курсеви во времетраење од три до шест месеци предвидени претежно за вработените во Министерството за внатрешни работи, на кои им е потребна специјализација на работното место.

Факултетот за безбедност и општествена самозаштита престанува со упис на студенти со донесувањето на Законот на основање на Центар за образование на кадри за областа на безбедноста (Службен весник на РМ бр. 27/95), по што наставата за затечените студенти се одвива сè до учебната 1997/98 година. Факултетот престанува со вршење на образовна дејност заклучно со 30 септември 2003 година, по што наставниците, соработниците и работниците на факултетот ги презема Министерството за внатрешни работи како негови вработени.

Со стапувањето во сила на овој Закон, Центарот за образование на кадри за областа на безбедноста е единствена образовна институција во Република Македонија која врши едукација на кадри од областа на безбедноста, но само до степен средно образование. Институциите за кои се организира средно стручно образование, но и други форми на стручно оспособување и усовршување се превенствено Министерството за внатрешни работи и установите за извршување на кривични санкции, но и други органи установи и правни лица.

Наставните планови и програми од областа на безбедноста се донесуваат со претходна согласност на министерот, а останатите планови и програми за стручно оспособување ги донесува наставничкиот совет по претходна согласност од заинтересираните корисници.

Со Центарот кој има својство на правно лице раководи директор кој е именуван од Владата на РМ, по предлог на министерот за внатрешни работи, а кој мора да биде лице кое има најмалку пет години работно искуство согласно Законот за средно образование.

Прием на ученици се врши секоја учебна година врз основа на предлогот за определување на број на ученици од кои Министерството за внатрешни работи има потреба од страна на министерот за внатрешни работи, кој го донесува Владата на РМ. Двајца членови од комисијата која го спроведува распишаниот конкурс ги именува министерот за внатрешни работи. Останатите услови за прием се многу слични до условите за прием на ученици во Средното училиште за внатрешни работи кое согласно тогашната законска поставеност е дел од Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита „Елисие Поповски – Марко“, па така, за ученици може да бидат примени ученици кои завршиле основно образование, а кои не се постари од 16 години, а кои се психофизички способни за работа во Министерствотото за внатрешни работи согласно статутот на Центарот. Ученикот кој се стекнал со средно стручно образование во Центарот, за потребите на Министерството за внатрешни работи, заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, а доколку ученикот го одбие работното место на кое е распореден или не го заврши образованието во Центарот, е должен да ги надомести трошоците за сместување, исхрана и сл. за времето во кое бил дел од Центарот. За учениците, како и претходно, предвидено е задолжително интернатско сместување, носење на униформа и обезбедување на исхрана

(во која со финансиски надоместок учествуваат и самите ученици, додека останатите трошоци ги покрива органот по чие барање лицето се едуцира).

Надлежности на министерот за внатрешни работи поврзани со Центарот за образование на кадри за областа на безбедноста се:

- Наставните планови и програми од областа на безбедноста и за предметот специјално физичко воспитување се донесуваат со претходна согласност од министерот за внатрешни работи;
- Предлог за именување и разрешување на директорот на Центарот до Владата на РМ;
- Статутот на Центарот се донесува по претходно мислење од министерот за внатрешни работи;
- Работните места во Центарот ги утврдува со акт директорот на Центарот по претходна согласност од министерот за внатрешни работи;
- Именување на двајца членови на комисијата на центарот која го спроведува конкурсот за прием на ученици;
- Предлог за определување на бројот на ученици за потребите на Министерството за внатрешни работи за секоја учебна година, кој се доставува до Владата на РМ.[309]

Вработените на определени работни места во Центарот имаат статус на овластени службени лица вработени во Министерството за внатрешни работи.

Во ноември 1998 година од страна на Министерството за внатрешни работи на Република Македонија донесена е Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција преку која се утврдува начинот на остварување на дополнителното стручно оспособување и усовршување на работниците во Министерството за внатрешни работи што опфаќа:

I. Предавања, семинари, курсеви, следење и проучување на постојните, новодонесените и изменети прописи;
II. Општо и специјално физичко оспособување;
III. Гаѓања со огнено оружје и други форми на дополнително стручно оспособување и усовршување;
IV. Дневник на настава;
V. Проверка на знаењата и физичката оспособеност на работниците во полицијата.[310]

Во програмата е предвидено дека предавањата се организираат и реализираат во просториите на полициските станици, со можност да се организираат и на регионално ниво или на ниво на Управа за внатрешни работи или Одделение за внатрешни работи, но и во други простории, а курсевите и семинарите се организираат и реализираат во

[309] Службен весник на Република Македонија бр. 27/95.

[310] Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција. Министерство за внатрешни работи, ноември 1998 год.

седиштето на Министерството за внатрешни работи, Управата или Одделението за внатрешни работи или во Центарот за обука.

Со цел поуспешно извршување на работните задачи во програмата е предвидено и редовно следење и проучување на постојните, новодонесените и изменетите прописи.

Со цел подобрување на здравствената, физичката и кондиционата состојба на работникот во полиција, со што се овозможува поуспешно и поквалитетно извршување на работните задачи се спроведува програма за развој на општата физичка подготвеност која се реализира низ неколку форми:

1. Маршеви – со цел да се влијае на подобрување на функцијата на респираторниот и кардиоваскуларниот систем, односно да се подобри издржливоста на работникот.
2. Кросеви – со цел влијание на развојот на брзинската издржливост, создавање на натпреварувачки дух и развивање желба за докажување на физичките квалитети. Кросевите се реализираат во природа со цел чиститот воздух позитивно да влијае на респираторниот и кардиваскуларниот систем.
3. Вежби за развој на моторичките способности – на кои особен акцент се става на подобрување на издржливоста и мускулната сила како способности кои може да се подобрат и кои значително влијаат на способноста на работникот за извршување на секојдневните работни задачи, а повисокиот степен на развиеност на овие способности овозможува полесно надградување на работникот со содржините на боречки спортови и самоодбрана.
4. Спортски игри – со цел кај работниците да се изгради натпреварувачки и победнички менталитет, а воедно да се влијае на општата физичка подготвеност. Во наставата е предвидено да бидат застапени следните спортски игри: фудбал, кошарка, одбојка, а дополнително да биде воспоставен систем на спортски натпревари во кои ќе бидат вклучени сите организациони единици на Министерството.

Програмата за специјално физичко оспособување ги опфаќа следните боречки вештини:[311]

- Џудо (основни техники на паѓање; ставови гардови и влезови; техники на фрлање; основна техника во партер)
- Карате (основни ставови; техника на движење во став; техники на удари, техника на блокирање и избегнување удари, борба со замислен противник (ката))
- Други боречки вештини (аикидо, бокс)
- Самоодбрана (техника на одбрана од невооружен напаѓач, техники на одбрана од вооружен напаѓач, ситуациона примена на средства за физичка присилба)[312]

[311] Структурата на Програмата за специјално физичко оспособување е прикажана во Прилог бр. 4.

[312] Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, 1998.

Со цел да се согледа релацијата меѓу антропометриските димензии и моторичките способности на работниците, предвидено е во месец јануари во тековната година да се извршат антропометриски мерења кои се впишуваат во личните картони за следење на физичката подготвеностна работникот.[313]

Гаѓањето со огнено оружје се врши согласно Упатство за гаѓање кое се носи на почетокот на секоја календарска година.

Сите реализирани активности се евидентираат во дневникот за настава.

Согласно програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, секоја четврта година во текот на четвртото тромесечие се спроведува испит за проверка на знаењата на работникот, испит кој се состои од усно одговарање на три прашања од претходно достапниот преглед на испитни прашања, пред тричлена комисија формирана од министерот.

Прегледот на испитните прашања за периодичниот испит за проверка на знаењата е прилог на Програмата и освен тематските области, ја предвидува и литературата која му е потребна на работникот за да ги следи и проучи донесените прописи. Прегледот ги содржи следните тематски области:

1. Уставно уредување на Република Македонија
2. Закон за внатрешни работи
3. Полициски овластувања и тактика на примена на овластувањата
4. Закон за прекршоците
5. Закон за прекршоците против јавниот ред и мир
6. Закон за заштита од пожари
7. Закон за јавните собири
8. Закон за верските заедници и религиозните групи
9. Закон за преминување на државната граница и за движење во граничниот појас
10. Закон за патните исправи на државјаните на Република Македонија
11. Закон за движење и престој на странците
12. Закон за пријавување на живеалиштето и престојувалиштето на граѓаните
13. Закон за државјанството на Република Македонија
14. Закон за набавување, поседување и носење оружје
15. Закон за личната карта
16. Закон за безбедност на сообраќајот на патиштата
17. Закон за превоз на опасни материи
18. Уредба за употреба на средства на присилба и огнено оружје од овластените службени лица на Министерството за внатрешни работи
19. Чинови, ознаки на чиновите и услови за нивно стекнување за овластените службени лица на Министерството за внатрешни работи
20. Упатство за работа и постапување на Министерството за внатрешни работи во врска со спречувањето на нарушувањето и воспоставувањето на нарушениот јавен ред и мир во поголем обем

[313] Ibid.

21. Упатство за начинот на постапување на овластените службени лица во Министерството за внатрешни работи со привремено одземени и пронајдени предмети
22. Упатство за начинот на обезбедување на превоз на пари, хартии од вредност, скапоцени метали, скапоцености од уметничка, историска, музејска и друга вредност од страна на Министерството за внатрешни работи
23. Правилник за начинот на вршење на работите на службата за обезбедување во претпријатијата и другите правни лица
24. Правилник за легитимациите на овластените службени лица во Министерството за внатрешни работи
25. Упатство за начинот и постапката за спроведување на гаѓање со огнено оружје и со средства од посебното вооружување на Министерството за внатрешни работи
26. Кривично право
27. Кривична постапка
28. Криминалистика
29. Заштита на човековите права и основни слободи.[314]

Испитите за општа и специјална физичка оспособеност се спроведуваат пред посебна тричлена комисија формирана од министерот во два дела, и тоа испитот за општа физичка оспособеност од 16 мај до 10 јуни (пролетен дел), а за специјална физичка оспособеност од 1 до 20 ноември (есенски дел).[315]

Специјалната физичка подготвеност работниците ја прикажуваат преку прикажување на:

- Техника на паѓање – 3 елементи
- Техника на фрлање – 4 елементи
- Зафат на приведување - 5 елементи
- Одбрана од невооружен напаѓач
    - – Одбрана од држење за рака – 3 елементи
    - – Одбрана од држење за облека – 3 елементи
    - – Одбрана од држење за палка – 3 елементи
    - – Одбрана од држење за опасач – 1 елемент
    - – Одбрана од држење за коса – 2 елементи
    - – Одбрана од држење за тело – 5 елементи
    - – Одбрана од гушење – 4 елементи
    - – Одбрана од удар со рака – 2 елементи
    - – Одбрана од удар со нога – 2 елементи
- Одбрана од вооружен напаѓач
    - – Одбрана од напад со стап – 3 елементи

[314] Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, 1998.
[315] Ibid.

– Одбрана од напад со нож – 3 елементи

– Одбрана од напад со пиштол – 2 елементи

– Одбрана од напад со пушка – 2 елементи[316]

Табела бр. 13:

Табела за оценување на општите физички способности на работниците во полиција согласно Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција[317]

Бодови	100 м		1000 м	Скок во далечина	Згибови	Склекови	Бом. цел	Бомба во далечина	Бодови	100 м	1000 м	Скок во далечина	Згибови	Склекови	Бом. цел	Бомба во далечина
100	11,2		2:57,0	560	17	60	-	60,00	59	15,5	4:03,0	393	-	19	-	39,50
99	11,5		2:58,0	558	-	59	-	59,50	58	15,6	4:06,0	386	-	-	-	39,00
98	11,6		2:59,0	556	-	58	-	59,00	57	15,7	4:09,0	379	-	18	-	38,50
97	11,7		3:00,0	554	16	57	-	58,50	56	15,8	4:12,0	372	3	-	-	38,00
96	11,8		3:01,0	552	-	56	-	58,00	55	15,9	4:15,0	365	-	17	50	37,50
95	11,9		3:02,0	550	-	55	-	57,50	54	16,0	4:18,0	358	-	-	-	37,00
94	12,0		3:03,0	548	15	54	-	57,00	53	16,1	4:21,0	351	-	-	-	36,50
93	12,1		3:04,0	546	-	53	-	56,50	52	16,2	4:24,0	344	2	16	-	36,00
92	12,2		3:05,0	544	-	52	-	56,00	51	16,3	4:27,0	337	-	-	-	35,50
91	12,3		3:06,0	542	14	51	90	55,50	50	16,4	4:30,0	332	-	-	-	35,00
90	12,4		3:07,0	540	-	50	-	55,00	49	16,5	4:33,0	327	-	15	-	34,50
89	12,5		3:08,0	538	-	49	-	54,50	48	16,6	4:36,0	325	1	-	-	34,00
88	12,6		3:09,0	536	13	48	-	54,00	47	16,7	4:39,0	320	-	14	-	33,50
87	12,7		3:10,0	534	-	47	-	53,50	46	16,8	4:42,0	317	-	-	40	33,00
86	12,8		3:11,0	532	-	46	-	53,00	45	16,9	4:45,0	314	-	11	-	32,50
85	12,9		3:12,0	529	12	45	-	52,50	44	17,0	4:48,0	311	-	-	-	32,00
84	13,0		3:13,0	526	-	44	-	52,00	43	17,1	4:57,0	308	-	12	-	31,50
83	13,1		3:14,0	523	-	43	-	51,50	42	17,2	4:54,0	305	-	-	-	31,00
82	13,2		3:15,0	520	11	42	60	51,00	41	17,3	4:57,0	302	-	11	-	30,50
81	13,3		3:17,0	515	-	41	-	50,50	40	17,4	5:00,0	300	-	-	-	30,00
80	13,4		3:19,0	510	-	40	-	50,00	39	17,5	5:03,0	296	-	10	-	29,50
79	13,5		3:21,0	505	10	39	-	49,50	38	17,6	5:06,0	296	-	-	-	29,00
78	13,6		3:23,0	500	-	38	-	49,00	37	17,7	5:09,0	294	-	9	3	28,50
77	13,7		3:25,0	495	-	37	-	48,50	36	17,8	5:12,0	292	-	-	-	28,00
76	13,8		3:27,0	490	9	36	-	48,00	35	17,9	5:15,0	290	-	9	-	27,50
75	13,9		3:29,0	485	-	35	-	47,50	34	18,0	5:18,0	288	-	-	-	27,00
74	14,0		3:31,0	480	-	34	-	47,00	33	18,1	5:21,0	286	-	7	-	26,50
73	14,1		3:33,0	475	8	33	70	46,50	32	18,2	5:24,0	284	-	-	-	26,00
72	14,2		3:35,0	470	-	32	-	46,00	31	18,3	5:27,0	282	-	6	-	25,50
71	14,3		3:37,0	465	-	31	-	45,50	30	18,4	5:30,0	280	-	-	-	25,00
70	14,4		3:39,0	460	7	30	-	45,00	29	18,5	5:33,0	278	-	5	-	24,50
69	14,5		3:41,0	454	-	29	-	44,50	28	18,6	5:36,0	276	-	-	20	24,00
68	14,6		3:43,0	448	-	28	-	44,00	27	18,7	5:39,0	274	-	4	-	23,50
67	14,7		3:45,0	442	6	27	-	43,50	26	18,8	5:42,0	272	-	-	-	23,00
66	14,8		3:47,0	436	-	26	-	43,00	25	18,9	5:45,0	270	-	3	-	22,50
65	14,9		3:49,0	430	-	25	-	42,50	24	19,0	5:48,0	268	-	-	-	22,00
64	15,0		3:51,0	424	5	24	60	42,00	23	19,1	5:51,0	266	-	2	-	21,50
63	15,1		3:53,0	418	-	23	-	41,50	22	19,2	5:54,0	264	-	-	-	21,00
62	15,2		3:55,0	412	-	22	-	41,00	21	19,3	5:57,0	262	-	-	-	20,50
61	15,3		3:57,0	406	4	21	-	40,50	20	19,4	6:00,0	260	-	-	10	20,00
60	15,4		4:00,0	400	-	20	-	40,00								

Параметрите врз основа на кои се оценува и утврдува физичката способноста на работниците се утврдени во Табелата и бодовната листа за оценување на општите

[316] Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, 1998.

[317] Ibid.

физички способности на работниците во полиција која е прилог на Програмата, а добиените оцени се внесуваат во досието на работникот.

Табела бр. 14:

Бодовна листа за оценување на општите физички способности на работниците во полиција согласно Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција[318]

Возраст	Одличен	Многу добар	Добар	Доволен
20-30	577+	514 – 576	451 – 513	381 – 450
30-35	554+	493 – 553	430 – 492	356 – 429
35-40	520+	459 – 519	401 – 458	323 – 400
40-45	494+	436 – 493	380 – 435	300 – 379
45-50	461+	399 – 460	336 – 398	256 – 335

Центарот за образование на кадри за областа на безбедноста формално-правно престанува да постои со донесувањето на Законот за Полициската академија (Службен весник на РМ бр.40/03), односно со основањето на Полициската академија како високообразовна институција од областа на безбедноста, а на која се образуваат кадри првенствено за Министерството за внатрешни работи, но и за други државни органи, други организации, установи и правни лица, кои вршат дејност од областа на безбедноста.[319] Полициската академија почнува со работа во учебната 2003/04 година.

Органи на Полициската академија согласно Законот за Полициската академија се:

- *Наставно-научен совет* – стручен орган кој го сочинуваат избрани редовни и вонредни професори и доценти, наставно-научни работници ангажирани на Академијата од други високообразовни установи и претставници на соработниците и студентите во број утврден во статутот на Академијата;
- *Совет на наставници-инструктори на основната обука за полицаец* – стручен орган кој го сочинуваат наставници-инструктори, надворешни соработници – стручњаци од практиката и претставници на слушателите на основната обука за полицаец во број утврден во статутот на Академијата;
- *Управа на Академијата* – орган на управување составен од девет члена, од кои двајца претставници од редот на наставниците, двајца претставници од редот на наставниците-инструктори, двајца претставници од редот на студентите и слушателите на основната обука за полицаец и тројца надворешни членови кои се избираат врз принципот стручност и компетентност, кои се бираат за време од четири години,

[318] Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерство за внатрешни работи на Република Македонија, 1998.

[319] Закон за полициската академија, Службен весник на РМ бр. 40/03.

освен претставниците на студентите и слушателите на основна обука за полицаец кои се бираат за време од една година. Претставниците на наставниците ги именува и разрешува Наставно-научниот совет, претставниците на наставниците-инструктори ги именува и разрешува Советот на наставници-инструктори, претставниците на студентите и слушателите на основната обука за полицаец ги избираат студентите и слушателите, а надворешните членови ги именува и разрешува министерот за внатрешни работи.

- *Директор* – раководен орган кој го именува и разрешува Министерот за внатрешни работи за период од четири години и кој ја застапува и претставува Академијата.[320]

Согласно член 3 од истиот закон, Полициската академија врши дејност за:

1) Стекнување високо образование;
2) Стекнување стручен степен – специјалист;
3) Стекнување научен степен – магистер;
4) Стекнување научен степен – доктор на науки;
5) Континуирано образование за лица со веќе стекнат степен на образование:
   – основна обука за полицаец
   – специјална обука
   – обука за раководење во подрачја на безбедноста (менаџмент во безбедноста)[321]

Согласно чл. 9 од Законот за Полициска академија, академијата врши високообразовна, научно-истражувачка и применувачка дејност, како и континуирано образование.

Високообразовната дејност Полициската академија ја врши преку додипломски и постдипломски студии.

Согласно Законот за Полициска академија (Сл. весник на РМ бр.40/03) додипломските студии на академијата се со траење четири години, при што студентот кој ги завршил се стекнува со звање (стручен назив) „дипломиран криминалист“. Уписот на нови студенти се врши преку конкурс на кој се предвидени условите кои кандидатот треба да ги исполнува за да може да биде студент на Академијата, а каде основен услов е завршено четиригодишно средно образование. За изборот на кандидати одлучува комисија, која ја предлага Наставно научниот совет на Академијата, а каде двајца членови се од Министерството за внатрешни работи. Министерот за внатрешни работи врз основа на потребите на Министерството и на други органи, дава предлог за бројот на редовни и вонредни студенти кои може да бидат запишани на Академијата за стекнување на високо образование, по што одлука донесува Владата на РМ. По запишувањето на Полициската академија редовните студенти имаат обврска за задолжително присуство на предвања, вежби, тренинзи и практична обука, освен во

[320] Закон за полициската академија, Службен весник на РМ бр. 40/03.
[321] Чл. 3 од Законот за полициската академија, Службен весник на РМ бр. 40/03.

оправдани случаи утврдени со Статутот на Академијата, (кој е највисок правен акт на истата), носење на работна облека (униформа) со соодветни ознаки, како и користење на услугите на студентски стандард (сместување, исхрана и здравствена заштита во интернатот) и сл. Редовен студент има право да повторува студиска година само еднаш, по што доколку во повторената студиска година не ги исполни условите за запишување во наредна студиска година, му престанува статусот на редовен студент. Во повторената година студентот нема право да ги користи услугите на студентски стандард. Со дипломирањето студентот се стекнува со право да работи во Министерството за внатрешни работи во согласност со актот за систематизација на Министерството, а доколку по негова вина биде исклучен од Академијата или одбие да работи на работното место на кое е распореден во Министерството, е должен да ги надомести трошоците за сместување, исхрана и сл. сразмерно со времето поминато на Академијата.

Постдипломските студии се организираат како научно-магистерски студии, кои се со траење од две години по чие завршување и одбрана на магистерскиот труд студентот се стекнува со назив магистер по науки од областа на безбедноста и стручни – специјалистички студии кои траат една година, по чие завршување студентот се стекнува со назив специјалист по безбедност.

Во Законот за полициска академија е предвидено дека на Полициската академија се стекнува и научен степен доктор по науки, со пријавување и одбрана на докторска дисертација од областа на безбедноста по што се стекнува звање доктор по науки од областа на безбедноста.[322]

По завршувањето на додипломските и последипломските студии, на студентот му се издава надворешно призната диплома во која е наведено видот на образованието, стручниот назив, односно научниот степен кој го стекнал, како и средната оцена на успехот.[323]

Бидејќи со стапувањето во сила на Законот за полициската академија престанува да важи Законот за основање на Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, наставно-научниот кадар избран на Факултетот за безбедност продолжува со работа на Полициската академија, во истите наставно-научни звања во кои е избран претходно.

Согласно чл. 10 од Законот за полициската академија континуираното образование на академијата се остварува за лица со веќе стекнат степен на образование преку спроведување на:

– основна обука за полицаец
– специјална обука
– обука за раководење во подрачја на безбедноста (менаџмент во безбедноста).

Основната обука за полицаец е предвидено да трае 12 месеци, од кои 3 месеци се предвидени за практична обука на терен. Прием на кандидати за основна обука се врши врз основа на конкурс, кој го распишува министерот за внатрешни работи, а за изборот на кандидати одлучува комисија формирана од министерот, а каде двајца членови се од

[322] Чл. 3 и чл. 39 од Законот за Полициската академија, Службен весник на РМ бр. 40/03.
[323] Чл. 40 од Законот за Полициската академија, Службен весник на РМ бр. 40/03.

Академијата. Слушателите на основната обука за полицаец задолжително престојуваат во интернатот на Полициската академија, а по нејзиното завршување, на слушателот му се издава свидетелство.

Основната обука за полицаец ја спроведуваат исклучиво наставници-инструктори. Согласно чл. 45 од Законот за полициската академија за наставник-инструктор, може да биде избрано лице со завршено високо образование, кое е истакнат стручњак во практиката од соодветното подрачје на безбедноста и има најмалку пет години работно искуство во подрачјето за кое се избира или лице кое има завршено постдипломски студии од соодветната област. По покана, делови од наставата може да ја изведуваат и афирмирани научници и стручњаци од практиката, без оглед на тоа дали се избрани во определено звање. Определени работници во Академијата носат униформа и се сметаат за овластени службени лица во Министерството за внатрешни работи. Бидејќи со стапувањето во сила на Законот за полициската академија престанува да важи Законот за основање на Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, наставниците и воспитувачите од Средното полициско училиште кои ги исполнуваат условите за избор во определено звање ги презема Полициската академија, а оние кои не ги исполнуваат условите за избор ги презема Министерството за внатрешни работи.

Законските одредби за студентите на Полициската академија важат и за слушателите на основната обука за полицаец, со тоа што кандидатот кој нема по вторпат да ги положи завршните испити, за натамошното полагање на испити кое мора да го реализира во рок од шест месеци, сам ги сносува трошоците. Доколку слушателот не ги реализира завршните испити во предвидениот рок му престанува статусот на слушател на основната обука за полицаец.

Специјалната обука и обуката за раководење во подрачја на безбедноста (менаџмент во безбедноста), траат различно во зависност од нивните содржини, но не подолго од 12 месеци и се реализираат врз основа на програми што ги донесува министерот за внатрешни работи или друг барател на услугите. Изборот на кандидати го врши барателот на услугите, кој ги подмирува и трошоците за образование на слушателите, што се регулира со договор помеѓу Академијата и барателот. Согласно чл. 41 од Законот за Полициската академија, на слушател кој завршил специјална обука му се издава сертификат за специјална обука од соодветната област, а на слушател кој завршил обука за раководење во подрачје на безбедноста му се издава уверение.

III. АНАЛИЗА НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во месец декември 2008 година од страна на Министерството за внатрешни работи е донесена наставна програма за основна обука за полицаец, која започнува со вовед и објаснување на целите на обуката каде како крајна цел е наведено добивањето на самоодговорни полициски службеници кои веднаш по завршувањето на обуката ќе може самостојно да ги извршуваат своите работни задачи, а кои ќе научат да учат низ целата своја кариера. Во воведните забелешки како средини за учење се предвидени училиште и пракса во безбедни средини, а процесот на учење да се одвива преку

интерактивност на кандидатите. Оценувањето е предвидено да се врши преку тестови за мерење на компетенции, кои содржат целосен опис на задачата и лист со критериуми (компетенции) кои ученикот мора да ги положи, а оценувачи се искусни полициски службеници (кои претходно се стекнуваат со обука). Во зависност од тоа со кои компетенции треба да се стекне, за времетраењето на обуката се спроведуваат неколку видови на оценување и тоа:

- Тест за мерење на компетенции (на работно место и симулации);
- Условен предтест – гаѓање и ракување со оружје, физичко и самоодбрана, прва помош, англиски јазик;
- Дијагностички предтест;
- Портфолио (досие на ученикот).

За оценување се користат повеќе методи и тоа:

- Практичен пример (на пракса)
- Тест со симулации (на пракса и во Центарот за обука)
- Писмен тест на знаење.[324]

Според оваа наставна програма, основната обука за полицаец се реализира преку десеветмесечна обука во Центарот за обука со вкупно 1 134 часови и тримесечна теренска обука на пракса – работно место под водство на теренски обучувач со вкупно 378 часови.

Оваа наставна обука се состои од неколку тематски области како што се:[325]

- Задачи за учење од суштински активности (како што се начин на учење, полициска етика, полициско работење, ракување со оружје со гаѓање и теренска полициска обука, информациско-комуникациски технологии, психологија, општо физичко образование и самоодбрана, укажување прва медицинска помош),
- Јавен ред и мир (заштита на ЈРМ, заштита на животот и имотот),
- Обезбедување (редовно, вонредно и посебно),
- Контрола и регулирање на сообраќај и справување со сообраќајна незгода,
- Обезбедување на државна граница и контрола на преминување на државна граница.[326]

Според оваа наставна програма, за кандидатите за полициски службеници се предвидени вкупно 1 512 часа за 12 месеци, од кои 1 134 часа, односно 9 месеци во Центарот за обука и 378 часа теренска обука.[327] Составен дел од Наставната програма за основна обука за полицаец е Наставниот план за реализација на Наставната програма за основна обука за полицаец.

Следните измени во системот за едукација и обука во Република Македонија се направени со Законот за основање на високообразовна установа – Факултет за

[324] Наставна програма за основна обука за полицаец. Министерство за внатрешни работи, декември 2008 год.

[325] Структурата на наставната програма за основна обука за полицаец е прикажана во Прилог бр. 6.

[326] Наставна програма за основна обука за полицаец. Министерство за внатрешни работи, Скопје, 2008.

[327] Ibid.

безбедност, во состав на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола со кој Факултетот за безбедност е предвиден како правен наследник на Полициската академија – Скопје (Службен весник на РМ бр. 81/08), и во 2009 година кога со Законот за внатрешни работи се предвидува формирање на Центар за обука во рамките на Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр. 92/09).

Со Законот за основање на високообразовна установа Факултет за безбедност во состав на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола се основа Факултет за безбедност со седиште во Скопје во состав на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола, кој е правен следбеник на Полициската академија – Скопје и е предвидено да започне со работа во учебната 2008/2009 година. Согласно чл. 2 од Законот, Факултетот за безбедност ќе врши високообразовна дејност во научното поле на безбедност од подрачјето на општествените науки како додипломски, постдипломски и докторски студии, како и научно-истражувачка и применувачка дејност според постојните програми за високообразовна дејност на Полициската академија. Во Законот е предвидено наставно-научниот и соработничкиот кадар од Полициската академија да продолжи со работа на Факултетот за безбедност со звањата во кои е избран, а затекнатите студенти од Полициската академија да го продолжат своето образование на Факултетот според студиската програма по која ги почнале студиите. Објектите, опремата, средствата и документацијата што ги користи Полициската академија, а кои се во функција на високообразовната дејност на Факултетот, ги презема Факултетот за безбедност.

Согласно Законот за внатрешни работи од 2009 година, Центарот за обука е дел од организационата структура на Министерството за внатрешни работи каде се врши обука на вработените во Министерството. Обуката во Министерството освен во Центарот за обука, може да се врши и од страна на ментор и на друг начин, односно со ангажирање на други лица и субјекти. Согласно чл. 58 од овој Закон, менторот е назначен работник од Министерството за внатрешни работи од страна на министерот за внатрешни работи, а на предлог на раководен работник кој врши обука на приправник на Министерството кога склучило договор со помалку од седум лица и обука на работник за самостојно вршење на работите за одредено работно место. Обуката менторот ја врши согласно програма утврдена од министерот, а на предлог на раководителот на организациската единица во Министерството, по што поднесува извештај до раководителот на организациската единица каде работи работникот што се обучува.

Во Центарот за обука се спроведуваат следните видови на обука:

- Обука заради оспособување за самостојно вршење на работите кога се склучува договор за вработување со седум или повеќе лица во Министерството кои за првпат засноваат работен однос (обука на приправници);
- Основна обука за полицаец
- Обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место и

– Континуирана обука.[328]

Пред спроведување на обуката за приправници, работникот склучува договор со Министерстовото каде се уредени меѓусебните права и обврски и каде меѓу другото, е наведено дека работникот има обврска да остане на работа во Министерството за внатрешни работи двапати повеќе од траењето на обуката, а во спротивно е должен да му ги надомести на Министерството трошоците направени за неговата обука зголемени за трипати.

Основната обука за полицаец трае една година и се реализира по претходно објавен јавен оглас и спроведен процес за селекција од страна на комисија за избор на кандидати за полицаец која ја формира министерот за внатрешни работи, а која е составена од претседател, четири члена и нивни заменици. На обуката се упатуваат за 10 % поголем број на лица сметано од вкупниот број лица за кои е утврдена потреба да се склучи договор за вработување во Министерството за работно место полицаец. За време на обуката, кандидатите се сместени во Центарот за обука, каде освен сместување, имаат обезбедено и исхрана. Постигнатите резултати за време на обуката се бележат и врз основа на нив, а по завршувањето на обуката се изготвува ранг-листа и на кандидатите за полицаец им се издава потврда за завршена основна обука за полицаец. Со кандидатите од ранг-листата, Министерството за внатрешни работи склучува договор за вработување со кој кандидатите се стекнуваат со статус полицаец-приправник, чиј приправнички стаж трае шест месеци. Во договорот меѓудругото е предвидено дека полицаецот-приправник е должен да остане на работа во Министерството најмалку пет години сметано од денот на склучување на договорот за вработување, а во спротивно е должен да ги надомести трошоците за обуката зголемени за трипати. Во чл. 68 од Законот за внатрешни работи се предвидени и правата на лицето – кандидат за полицаец кој не склучил договор за вработување со Министерството, а каде е наведено дека лицето – кандидат за полицаец кој не склучил договор за вработување со Министерството, доколку повторно конкурира за друг јавен оглас објавен за работно место полицаец за кое ги исполнува условите за засновање на работен однос во полиција, е должно да достави и потврда за завршена основна обука за полицаец во Министерството, по што Министерството не го испраќа повторно на обука, туку врз основна на претходно постигнатите резултати од завршената основна обука, Центарот за обука го внесува во ранг-листата што ја изговува за кандидатите за полицаец. Надоместување на трошоците за сместување, исхрана и задоволување на други потреби во Центарот е обврска на кандидатот за полицаец кој ќе биде исклучен од основната обука за полицаец по негова вина, а кандидатот за полицаец на кого по негово барање ќе му престане основната обука за полицаец, како и полицаец приправник кој ќе одбие да работи на работно место – полицаец, на кое ќе биде распореден по завршувањето на основната обука и склучување на договорот за вработување.[329]

[328] Чл. 60 од Законот за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.42/14, 116/14, 33/15, 58/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21, 89/22)

[329] Чл. 69 од Законот за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.42/14, 116/14, 33/15, 58/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21, 89/22)

Договор за обука Министерството за внатрешни работи склучува и со работник кој се упатува на обука заради оспособување за самостојно вршење на работите на одредено работно место, а со договорот се регулирани меѓусебните права и обврски, при што доколку истиот не ги исполни условите предвидени во договорот, должен е да ги надомести трошоците за обуката зголемени за трипати.

Континуираната обука е предвидена во еден член од Законот за внатрешни работи (чл.72) каде е наведена само целта на континуираната обука, која се врши заради поуспешно вршење на работните задачи од страна на работникот на работното место на кое е распореден, односно заради обезбедување на ефикасно извршување на функцијата на Министерството.

Законот за внатрешни работи предвидува и спроведување на обука од страна на работник во Министерството кој работи на одредено работно место во Министерството, согласно природата на работите што се вршат на работното место на кое е распореден и по претходно завршена обука. Со работникот Министерството склучува договор за обучувач, по кое склучување во рок од три години истиот по ниту еден основ не смее да биде распореден на работно место на кое не се вршат исти или сродни работи со работите кои се вршат на работното место на кое дотогаш бил распореден. Доколку работникот на негово барање биде распореден на работно место на кое не се вршат исти или сродни работи со работите на работното место на кое дотогаш бил распореден, должен е да ги надомести трошоците за обуката зголемени за трипати.

Во 2009 год. е донесен и Правилник за обука во Министерството за внатрешни работи како подзаконски акт со кој се пропишуваат случаите кога се спроведува обука на работниците во Министерството, субјектите кои ја спроведуваат обуката, начинот на спроведување на обуката, како и начинот на планирање, подготвување, управување, координирање, следење и евалуација на активностите во врска со обуката на работниците во Министерството.[330]

Во чл. 2 е предвидено дека Министерството за внатрешни работи врши обука во следните случаи:

1. Кога определено лице за првпат заснова работен однос (обука на приправник);
2. Кога определено лице врз основа на спроведена постапка за селекција е избрано за кандидат за полицаец (основна обука за полицаец);
3. Заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на определено работно место и
4. Заради континуирана обука на работник.[331]

Како што беше и погоре наведено во Законот за внатрешни работи, предвидено е дека обука може да се спроведува во Центарот за обука, од страна на ментор или со ангажирање на други лица и субјекти. Центарот за обука, обуката ја спроведува врз основа на наставни планови и програми согласно Стратегијата за обука на Министерството, Стратешкиот план на Министерството и Стратегијата за управување

[330] Чл. 1 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр.120/09)

[331] Сл.весник на РМ бр. 120/09.

со човечки ресурси, а менторот врз основа на програма која на предлог на менторите на една организациска единица, ја донесува министерот или од него овластен работник. Центарот за обука ја спроведува обуката преку (редовни) обучувачи, но и преку вонредни обучувачи (експерти од определени области од Министерството, но и од други министерства, државни органи, институции, судии, јавни обвинители, претставници на невладиниот и приватниот сектор).

Редовните обучувачи можат да бидат:

- Предавачи – обучувачи оспособени за спроведување на најголем дел од програмите за обука во Центарот, особено за стручните содржини и теоретскиот дел на програмите. Предавачот ги изготвува практичните вежби согласно наставните програми и планови за координација на инструкторите и демонстраторите, како и материјали наменети за учење на лицата кои се обучуваат во Центарот за обука.
- Наставници – обучувачи оспособени за презентирање на теоретските програмски содржини во програмите за обука, со конкретна област на специјалност (странски јазици, прва помош, општа физичка подготовка и сл.)
- Инструктори – обучувачи оспособени за спроведување на обука исклучиво во одредена стручна област на специјалност (примена на овластувања, воспоставување на јавен ред и мир, контрола на движење на гранични премини, специјални физички подготовки – боречки вештини, самоодбрана и сл.)
- Демонстратори – обучувачи кои практично ги реализираат наставните единици предвидени во наставните програми и планови преку практични вежби и задачи, како и практичните задачи и постапки во конкретни области (при примена на овластувања, употреба на сила, разбивање толпа, регулирање на сообраќај и сл.) Демонстраторот асистира во работата на предавачите, наставниците и инструкторите.[332]

Обучувачите се бираат преку интерен оглас распишан од страна на Министерството, по што се обучуваат согласно тематските единици на наставните програми и планови. Обуките се вршат во Центарот за обука и во седиштата на организациските единици на Министерството за внатрешни работи. За потребите на различните типови обука, Центарот за обука има посебни организациски единици за:

- основна обука за полицаец,
- обука на приправници и обука за оспособување за самостојно вршење на работите на одредено работно место,
- континуирана обука,
- обука за обучување на обучувачи, изготвување на наставни програми и издавачка и истражувачка работа,

[332] Чл. 13 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

- обука за учество во меѓународни цивилни мисии и спроведување на национална, регионална и меѓународна обука и
- оценување.[333]

Во чл. 18 од Правилникот е предвидено дека Центарот за обука преку наставните програми и планови обезбедува неопходни професионални знаења, вештини и способности за работниците кои се обучуваат. По спроведената обука се врши евалуација на општите услови, како и постигнатите резултати на работниците кои се обучуваат од страна на Центарот. Центарот за обука води евиденција (рачно и електронски) за сите спроведени обуки, што опфаќа водење главна книга за секој вид обука одделно, дневници за обука – настава, оценувачки листови, ранг-листа на кандидатите за полицаец кои се обучуваат.

Обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на определено работно место (со ментор или во Центарот за обука) е предвидена во два случаи, односно кога:

- Лицето со кое се склучува договор за вработување за работно место соодветно на неговото стручно образование кое има претходно работно искуство, но не во областа во која треба да работи;
- Работник во Министерството е распореден на работно место на кое не се вршат исти или сродни работи со работите што се вршат на работното место од кое лицето се прераспоредува.

Заради поуспешно вршење на работните задачи од страна на работникот, во Правилникот за обука на Министерството за внатрешни работи предвидена е и континуирана обука, која може да ја спроведуваат истите субјекти кои ги спроведуваат останатите типови обука. Континуираната обука може да биде централизирана и децентрализирана.

Централизираната обука се спроведува во Центарот за обука и се планира и организира од страна на организациските единици надлежни за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството со цел поуспешно вршење на работните задачи од страна на работниците на работните места на кои се распоредени.

Децентрализираната обука се планира и организира во рамки на одделни организациски единици на Министерството (сектори за внатрешни работи, регионални центри за гранични работи, посебни организациони единици во рамки на Централните полициски служби и сл.) заради обука за специфични работи и задачи кои се вршат во овие единици, а се спроведува преку семинари, работилници, курсеви и слично.

Во актот на систематизација на работните места во Министерството во секторите за внатрешни работи и регионалните центри за гранични работи е предвидено работно место „советник за континуирано стручно оспособување“, за кое се аплицира преку интерен оглас, при што советникот треба да поседува потврда за обучувач и истиот да може да изведува обука. Негови работни задачи се:

[333] Исто, чл. 17.

- Проценка на потребите за обука во рамки на Секторот за внатрешни работи, односно Регионалниот центар за гранични работи;
- Спроведување и евалуација на обуките предвидени согласно Годишниот план за обука на работниците во Секторот за внатрешни работи, односно Регионалниот центар за гранични работи;
- Следење и развивање на процесот на спроведување на обука за работниците во Секторот за внатрешни работи, односно Регионалниот центар за гранични работи.[334]

Министерството за внатрешни работи врши основна, продолжителна и дополнителна обука заради стручно оспособување на резервниот состав на полицијата, како и обука на вработените во Одделот за посебни единици преку посебни програми, предложени од раководните работници, а одобрени од директорот на Бирото за јавна безбедност.

Работниците кои имаат статус на државни службеници во Министерството за внатрешни работи се обучуваат согласно Законот за државни службеници, а работниците на Министерството согласно Законот за работни односи.

Планирањето на активностите за обука, односно утврдувањето на потребите за обука и дефинирањето на приоритети во однос на потребите за обука на работниците на Министерството, го вршат сите организациски единици со доставување на податоците до надлежната единица за управување со човечки ресурси, односно обука и истото се спроведува преку Стратешкиот план на Министерството за внатрешни работи, Стратегијата за обука на работниците на Министерството за внатрешни работи и Акциониот план за имплементација на Стратегијата за обука на работниците на Министерството за внатрешни работи.

Стратешкиот план на Министерството за внатрешни работи се изготвува за период од три години и ги содржи приоритетите во однос на потребите на Министерството за обука на среднорочен план.

Министерството, исто така изготвува и Стратегија за обука на работниците во Министерството во која се дефинирани целите и начелата за спроведување на обуката, системот на обука, целните групи што се опфатени со обуката, начинот на финансирање и ризиците што произлегуваат со воспоставувањето на системот на обука во Министерството.[335] За спроведување на Стратегијата за обука се изготвува Акционен план за имплементација на Стратегијата за обука на Министерството кој ги содржи активностите кои треба да се преземат за имплементација на Стратегијата, носителите на активностите, како и временската динамика во која истите треба да се спроведат.

За подготвување на активностите за обука надлежната единица за човечки ресурси изготвува Годишен план за обука кој ги содржи општите и посебните цели во процесот на планирање, организирање и спроведување на обуката, приоритетните области за обука на работниците во Министерството, годишната цел што е предвидено

[334] Чл. 49 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

[335] Чл.58 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

да се постигне со процесот на обука, показатели за оправданоста на предвидените обуки, начинот на нивно финансирање, изворите на информации во врска со процесот на спроведување на обуката, како и детален приказ на обуките за работниците во Министерството.[336]

Изготвувањето на Годишниот план за обука поминува низ следните фази:

1) *Оценување на потребите за обука на национално и регионално ниво* што го вршат работниците задолжени за обука и раководните работници во сите организациони единици на Министерството. Потребите за обука се засноваат на:
   - потребите и приоритетите утврдени во Стратешкиот план на Министерството од членот 57 од овој правилник;
   - потребата за стручно усовршување на работникот заради ефикасно извршување на утврдените работни цели и задачи и потребата од развој на унапредување на работните компетенции утврдени во индивидуалниот план за стручно усовршување;
   - опис на работите и задачите на конкретните работни места во организациските единици на Министерството;
   - начин на иршување на работните задачи од страна на работникот и
   - годишно оценување на ефектот на работникот[337]

2) *Дефинирање на листа на потреби за обуки во Министерството кои треба да се спроведат* се врши по извршената анализа на потребите за обука, како и утврдените недостатоци во однос на степенот на обученост на работниците во Министерството и во листата се предвидуваат потребните мерки и активности кои треба да се преземат за стекнување знаења и вештини на работниците за поефикасно извршување на работните задачи.
3) *Изработка на Годишен план за обука* во кој се дефинира видот на обука кој треба да се спроведе за определена категорија работници, бројот на работници на кои треба да се спроведе обука, временска динамика и начин на реализација на обуката.

Наставните планови за обука ги изготвува Центарот за обука во соработка со организациските единици за управување со човечки ресурси и експерти и педагози од релевантната област согласно добиените предлози од организациските единици на Министерството и во нив се разработени наставните единици кои се дел од обуката.

Во чл. 72 од Правилникот се предвидени компонентите на процесот на континуирана обука:

- Вид, односно тип на обука;
- Место на одржување на обуката;
- Област на проучување;

[336] Чл.61 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

[337] Чл. 64 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

- Временска рамка за спроведување на обуката;
- Средства и опрема за реализација на обуката;
- Список на учесници на обуката;
- Дефинирани фази за реализација на обуката – методика и
- Обучувачи задолжени за реализација на обуката.[338]

Центарот за обука издава потврди за обуките кои се реализирани од Центарот, но и обуките кои се реализирани од обучувачи надвор од Центарот. За обуките кои се спроведени од надворешни субјекти, потврда издава институцијата која ја спровела обуката.

Управување со процесот на обука и координација на активностите во врска со обуката во смисла на планирање, организирање, подготвување, спроведување, управување, следење и евалуација на процесот на обука во Министерството вршат организациските единици надлежни за управување со човечки ресурси во Министерството и Бирото за јавна безбедност во соработка со Центарот за обука, за што изготвуваат Годишен извештај.

Евалуација на обуката се врши врз основа на:

- Добиена информација од учесниците на обуката во однос на содржината и методите на обука;
- Проценка за степенот на исполнување на зададените цели на обуката;
- Проценка на резултатите и придобивките од спроведената обука во однос на исполнувањето на работните задачи на учесниците на обуката;
- Проценка на резултатите и придобивките од спроведената обука во однос на исполнување на утврдените цели за нејзино спроведување.[339]

Евалуацијата ја вршат организациските единици надлежни за управување со човечки ресурси во Министерството, Бирото за јавна безбедност и Центарот за обука.[340]

Во мај 2009 година е донесено и Упатство за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец со кое се уредува начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец во Центарот за обука при Министерството за внатрешни работи.

Во чл. 2 од Упатството е предвидено дека оценувањето на слушателите на основната обука за полицаец се врши врз основа на освоените бодови во текот на обуката со оценките: „Положил“ и „Не положил“, а во чл. 3 дека минималниот број на бодови кои може да ги освои слушателот се 300 бода, односно најмалку по 100 бода во текот на еден квартал.[341]

Со оцена „положил“ се оценува слушателот кој во текот на обуката освоил најмалку 60 % од бодовите што може да се освојат во текот на обуката, а со оцена „не

[338] Чл.72 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

[339] Чл. 79 од Правилникот за обука во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 42/15, 14/17, 219/19 и 105/21)

[340] Ibid.

[341] Чл. 2 од Упатството за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец, МВР на РМ , Скопје мај 2009 година

положил“ слушател кој освоил до 59 % од предвидените бодови што може да се освојат во текот на обуката.[342]

Критериуми за оценување на совладаниот материјал се следните:

- *Совладување на компетенции за одредени суштински активности*, односно мерење на компетенции за совладување на наставата за обука (слушателот по овој основ може да добие најмногу 70 бода за еден квартал, односно 70 % од вкупниот број на бодови што може да се освојат во еден квартал).
    - Предвидените 70 бода слушателот може да ги добие на следниот начин:
        - Тест за теоретско знаење – најмногу 42 бода (тестот за теоретско знаење може да биде составен од 42 прашања – во кој секој одговор носи по 1 бод, 21 прашање во кој секој одговор се вреднува со по 2 бода, 14 прашања во кој секој одговор се вреднува со по 3 бода, 7 прашања во кој секој одговор се вреднува со по шест бода);
        - Физичко и самоодбрана – најмногу 14 бода кои може да се добијат врз основа на прикажани техники, способности и ситуации распоредени во седум целини, од кои секоја целина носи по 2 бода;
        - Ракување со оружје и гаѓање – најмногу 7 бода кои може да се добијат врз основа на изработени седум комбинации – задачи од кои секоја носи по 1 бод;
        - Странски јазик – најмногу 7 бода кои може да се добијат врз основа на тест кој се состои од седум комбинации – задачи на конверазција, граматика, читање и превод, при што за секоја задача може да се добие по еден бод.
- *Редовност* – присутност на наставните часови за обука – бодови по овој основ добива слушател кој поради било која причина отсуствувал најмногу 11 наставни часа од вкупниот број часови предвидени за реализирање на наставната програма. За секое наредно отсуство од пет часа, на слушателот му се одзема по еден бод, а слушателот кој по било кој основ отсуствувал од 112 наставни часа, односно од 30 % од вкупниот број наставни часови, не добива бодови по овој основ.
- *Активност* на наставните часови – за добивање на бодови по овој основ слушателот изработува домашни задачи, односно за секоја изработена домашна задача може да добие по 1 бод, а за секој изработен есеј по 2 бода.[343]

[342] Чл. 4 од Упатството за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец, МВР на РМ, Скопје мај 2009 година

[343] Чл. 5, чл. 12 од Упатството за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец, МВР на РМ , Скопје, 2009 год.

Слушателот кој за време на обуката нема да добие повеќе од 180 бода, односно од 40 бода во еден квартал, има право да го полага тестот за мерење компетенции по вторпат во рок од три дена и по третпат во рок од седум дена од добивањето на резултатите.[344] Слушателот кој во текот на еден квартал ќе добие повеќе од 40 % од вкупниот број на бодови што може да ги добие во тој квартал и ја реализирал теренската обука, полага тест за мерење на компетенции за теренска обука, кој се состои од реализирање на практична задача и се оценува со оцените „положил“ и „не положил“.[345]

Слушателот има право на преполагање и на тестот за мерење на компетенции и на тестот за мерење на компетенции за теренска обука по втор и третпат, при што за тестот за мерење на компетенции за совладување на настава тоа може да го направи по вторпат во рок од 15 дена и по третпат во рок од 30 дена од добивањето на резулататите, а за тестот за мерење компетенции за теренска обука тоа може да го направи по вторпат во рок од 3 дена, а по третпат во рок од 7 дена од денот на добивање на резултатите.

Добиените оцени на слушателот се внесуваат во Листа за оценување, која Центарот ја води за секој кандидат.

Правилникот за начинот на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15) го пропишува начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи и тоа за: полициски службеници и овластени службени лица за вршење стручни и граѓански работи.

Начелото за забрана за дискриминација е содржано во чл. 2 од Правилникот каде е наведено дека постапката за селекција им овозможува на кандидатите под еднакви услови да ги демонстрираат своите способности.

Согласно чл. 3 од Правилникот, личните податоци на кандидатите при спроведувањето на постапката за селекција се обработуваат согласно прописите за заштита на лични податоци.

Постапката за селекција и избор на лица кои ќе засноваат работен однос во Министерството ја врши Комисија за селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството која е формирана од министерот за внатрешни работи.[346]

За избор на лица кои ќе засноваат работен однос за горенаведените категории на работници, Министерството за внатрешни работи распишува јавен оглас кој содржи:

- Правен основ за негово објавување;
- Назив на органот за чии потреби се објавува;
- Назив на работното место што се огласува;
- Број на слободни места (извршители) за кои се распишува огласот;
- Општи и посебни услови за работното место;
- Наведување на потребните документи за исполнетоста на пропишаните услови за работното место, во оригинал или копија заверена на нотар, во хартиена или скенирана форма;

[344] Исто, чл. 13.

[345] Чл. 15 од Упатството за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец, МВР на РМ , Скопје, 2009 год.

[346] Чл. 4 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

- Адреса и место за пријавување;
- Рок за пријавување и напомена дека ненавремеата и непотполна документација нема да се разгледува;
- Напомена дека пријавата во хартиена форма и документите што се приложуваат кон пријавата се поднесуваат секој работен ден во определениот рок, во текот на работното време;
- Напомена дека при поднесување на пријавата се изјавува доброволно пристапување на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството, со неможност за барање на оштета од Министерството во случај на повреда за време на спроведување на селекцијата;
- Напомена дека селекцијата се спроведува во фази утврдени со закон и овој правилник;
- Напомена дека по спроведената селекција, избор се врши согласно членот 3 од овој правилник и
- Напомена дека по спроведената селекција и избор на кандидати, избраните лица склучуваат соодветен договор за вработување, согласно закон.[347]

Во овој Правилник се пропишани фазите на процесот за селекција:

- административна селекција;
- проверка на моторички способности;
- писмено тестирање (стручен испит);
- психолошко тестирање;
- интервју;
- безбедносна проверка и

- здравствени прегледи за проверка на здравствените и психофизичките способности на кандидатите.[348]

Заинтересираните лица по објавениот оглас, пријавата ја поднесуваат во писмена форма во која освен наведувањето на работното место за кое кандидатот се пријавува и негови лични податоци, како и пополнување на изјава, како прилог приложуваат и уверение за државјанство, извод од матична книга на родени и диплома за завршено соодветно образование.

Членот 9 од Правилникот во кој е предвиден начинот на бодување има претрпено измени во однос на Правилникот донесен во 2009 година, па така со измените од 2014 година, во овој член е предвиден и начинот на бодирање со конкретно наведување на бодовите кои може да се освојат при процесот на селекција. Така, во овој член е наведено дека бодирањето на постигнатите резултати во процесот на селекција се врши во сите фази, освен при административната проверка и здравствените прегледи, од страна на

[347] Чл. 6 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

[348] Чл. 7 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

Комисијата или стручни лица кои учествувале во спроведувањето на соодветната фаза од процесот на селекција, на следниот начин:

- Резултати од проверки на моторички проверки – 40 бода;
- Резултати од психолошки тест – 40 бода;
- Резултати од писмено тестирање (стручен испит) – 20 бода;
- Резултати од интервју – 20 бода.[349]

Бодирањето на постигнатите резултати е идентично и во новиот Правилник за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи од 2015 год.

За продолжување на процесот на селекција, кандидатите треба да освојат најмалку 51 % од бодовите за секоја фаза поединечно. По завршувањето на секоја фаза во постапката за селекција се изготвува ранг-листа на кандидати кои ќе продолжат со процесот на селекција, а известувањето на лицата се врши преку надлежната организациска единица на Министерството за внатрешни работи според живеалиштето на кандидатот.[350]

Одредбите кои го регулираат писменото тестирање во 2009 година се променети, односно ако во 2009 год. во чл. 13 ст. 2 е наведено дека писменото тестирање опфаќа: стручен испит, општообразовен тест и психолошки тест, со измените од 2014 година ставот е променет и гласи: „Писменото тестирање опфаќа спроведување на стручен испит“.[351] Писменото тестирање се спроведува во сите простории истовремено, а тестовите имаат соодветна заштита за анонимност при нивното бодирање.

Со измените од 2014 и 2015 година се допрецизираат некои од фазите на процесот на селекција, па така во три нови члена е утврдено дека проверката на моторичките способности се врши според критериумите објавени во јавниот оглас, на место и по претходно определен распоред од страна на Комисијата. Стручните лица кои ги вршат моторичките проверки ги запознаваат кандидатите за правилниот начин на извршување на проверките и вршат демонстрација на истите, а водат и табеларен преглед за постигнатите резултати за секое лице поединечно. Согласно измените, психолошкиот тест опфаќа проверка на интелектуалните и емоционалните способности на пријавеното лице, а за неговата форма одлучува Комисијата во консултација со стручно лице – психолог, а стручни лица психолози учествуваат и во неговото спроведување.

Членот 14 со кој проверката на моторичките способности се предвидува како трета фаза од процесот на селекција со измените од 2014 год. се брише и не е предвидена како фаза во процесот на селекција, а во 2015 год. повторно е предвидена како фаза во процесот на селекција.[352]

---

[349] Чл. 16 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

[350] Чл. 9 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

[351] Чл. 6 од Правилникот за изменување и дополнување на Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи. (Службен весник на РМ бр.149/14)

[352] Чл. 7 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.13/15)

Измени претрпува и членот 15 во кој се менува местото каде може да се спроведе интервјуто во постапката за селекција, односно во 2009 година интервјуто со секое лице поединечно се врши само во Центарот за обука, а со измените од 2014 и 2015 год. година интервјуто се спроведува „на местото определено од Комисијата".

Здравствените прегледи, како последна фаза од процесот на селекција, се вршат од страна на Здравствена комисија формирана од министерот за внатрешни работи согласно прописите за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во полицијата, начинот на нивно утврдување и начинот на контрола на здравствената и психофизичката способност на полициските службеници, односно прописите за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на овластените службени члица за вршење стручни или граѓански работи и на овластените службени лица за безбедност и контраразузнавање, како и начинот на работа на здравствената комисија.[353] Доколку некој кандидат не ги постигнува потребните резултати, Комисијата го вклучува следниот кандидат од ранг-листата, а доколку двајца кандидати имаат еднаков број на бодови, тогаш Комисијата ги повикува на дополнително интервју.

За секоја фаза од процесот на селекција се формира ранг-листа, а врз основа на добиениот збир на бодови од поединечните фази на селекција, од страна на Комисијата се изготвува конечна ранг-листа. Согласно чл. 22 од правилникот по спроведување на селекцијата, од страна на Комисијата се врши избор на кандидати, притоа водејќи сметка за соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност, како и принципот на еднаквост на половите и за тоа се составува записник.

Министерството за внатрешни работи во 2015 год. (Сл. весник на РМ бр. 8/15) има донесено и Правилник за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на комисијата за избор на кандидат за полицаец каде е пропишан начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец.

Во чл. 2 на истиот правилник е наведено дека избор на кандидат за полицаец се врши врз основа на јавен оглас распишан од Министерството преку Секторот за правни работи и управување со човечки ресурси и каде е предвидено што конкретно треба да содржи јавниот оглас:

- Правен основ за негово објавување;
- Назив на органот за чии потреби се објавува;
- Назив на работното место што се огласува;
- Број на слободни места (извршители) за кои се распишува огласот;
- Општи и посебни услови за работното место;

[353] Чл. 16 од Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр. 128/09 и 149/14)

- Наведување на потребните документи за исполнетоста на пропишаните услови за работното место, во оригинал или копија заверена на нотар, во хартиена или скенирана форма;
- Адреса и место за пријавување;
- Рок за пријавување и напомена дека ненавремената и непотполна документација нема да се разгледува;
- Напомена дека пријавата во хартиена форма и документите што се приложуваат кон истата се поднесуваат секој работен ден во определениот рок, во текот на работното време;
- Напомена дека при поднесување на пријавата се потпишува изјава за доброволно пристапување на селекција за избор на кандидат за полицаец со неможност за барање на оштета од Министерството во случај на повреда за време на спроведување на постапката за селекција;
- Напомена дека селекцијата ја спроведува Комисија за избор на кандидат за полицаец формирана од страна на министерот за внатрешни работи, која го определува редоследот на фазите на селекција;
- Наведување на фазите на селекција: административна селекција (утврдување на навременост и потполност на поднесената документација, како и исполнетост на пропишаните услови); проверка на моторички способности (критериуми за нивна проверка), психолошки тест, писмено тестирање (општообразовен тест и есеј), интервју (поединечен разговор со пријавените лица), безбедносна проверка (утврдување на безбедносен ризик) и здравствени прегледи (проверка на здравствените и психофизичките способности на пријавените лица);
- Напомена дека од страна на Министерството се врши безбедносна проверка на лице пред засновање на работен однос во Министерството заради утврдување на безбедносен ризик;
- Напомена дека здравствените прегледи за проверка на психофизичката и општата здравствена способност на кандидатот се вршат од страна на Здравствената комисија формирана од страна на министерот за внатрешни работи;
- Напомена дека по спроведената постапка за селекција, избраните кандидати за полицаец склучуваат договор за основна обука за полицаец;
- Напомена дека на основна обука за полицаец се упатуваат за 10 % поголем број од бројот на слободни места за кои е распишан огласот;
- Напомена дека договор за вработување за огласеното работно место полицаец, се склучува со кандидат за полицаец кој ја завршил основната обука за полицаец и кој врз основа на постигнатите резултати соодветно е внесен во ранг-листата.[354]

[354] Чл. 2 од Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Службен весник на РМ бр.8/15)

Во јавните огласи за засновање работен однос на работно место полицаец како општи услови кои кандидатот треба да ги исполнува, се наведени следните:

- да е државјанин на Република Северна Македонија;
- да е полнолетен, а да не наполнил 25 години живот ако за првпат заснова работен однос на работно место во Министерството за кое е предвидено средно образование;
- активно да го користи македонскиот јазик и неговото кирилско писмо;
- со безбедносна проверка да е утврдено дека не постои безбедносен ризик од вработување на кандидатот;
- да има завршено најмалку четиригодишно средно образование;
- да е здравствено и психофизички способен и
- со правосилна пресуда да не му е изречена казна забрана на вршење професија, дејност или должност.

Посебни услови кои кандидатот треба да ги исполнува се следните:

- телесна висина од најмалку 175 см. (маж), односно 165 см. (жена)
- висока лична физичка подготвеност.

Комисијата за избор на кандидат за полицаец ги врши следните активности:

- спроведување на селекција;
- координирање на работата на стручните лица со давање конкретни насоки за нивно постапување;
- определување на местото и времето за спроведување на секоја фаза на селекцијата;
- по потреба, утврдување на начинот на известување на пријавените лица за местото и времето за спроведување на секоја фаза на селекцијата;
- утврдување на ранг-листа на кандидати за полицаец;
- изготвување на записник за спроведената селекција;
- одговарање по доставени поднесоци од пријавените лица во врска со селекцијата и
- вршење други работи кои претходно не можат да се предвидат, а произлегуваат од процесот на селекција на кандидат за полицаец.[355]

Постапката за селекција за избор на кандидати за полицаец согласно овој правилник се спроведува во следните фази:

- административна селекција на поднесената документација;
- проверка на моторички способности (може да се освојат најмногу 40 бода);
- психолошки тест (може да се освојат најмногу 40 бода);

[355] Чл. 6 од Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Службен весник на РМ бр.8/15).

- писмено тестирање (може да се освојат најмногу 40 бода, а резултатите од фазата се добиваат на начин што збирот на бодовите од општообразовниот тест – 40 бода и изработката на есеј – 40 бода се дели на два);
- интервју (може да се освојат најмногу 20 бода);
- безбедносна проверка и
- здравствени прегледи.[356]

За продолжување на селекцијата, односно вклучување во следната фаза на селекцијата, пријавените лица треба да освојат најмалку 51 % од бодовите за секоја фаза поединечно, при што на писменото тестирање треба да освојат најмалку 51 % за секој од деловите од фазата.[357]

Во 2016 год. Министерството врши измени во поглед на фазите на тестирање и го исклучува есејот како дел од писменото тестирање, а во поглед на минималните бодови кои пријавеното лице треба да ги освои за да го продолжи процесот на селекција, извршени се измени и е придвиден минималниот број на бодови за секоја фаза одделно. Така, 21 бод е минималниот број на освоени бодови од фазите проверка на моторички способности и психолошко тестирање, 30 бода од фазата писмено тестирање и 11 бода од фазата интервју.[358]

Во истиот правилник се извршени измени и се дефинирани моторичките способности кои се проверуваат преку следните вежби:

– „Склекови“, се оценува бројот на правилно изведени склекови во интервал од 10 секунди. Минимален број на склекови за мажи е 9, а за жени е 6.

– „Стомачни подигања“, се оценува бројот на правилно изведени стомачни подигања во интервал од 30 секунди. Минимален број на стомачни подигања за мажи е 16, а за жени е 12.

– „Скок во далечина од место“, се мери должината на скокот од одразното место до доскочното место со петите на нозете. Минимална должина на скокот од одразното до доскочното место изнесува 220 сантиметри за мажи и 160 сантиметри за жени. Скокот од далечина од место се изведува во два обида, а во табеларниот преглед се бодира подобриот резултат.

– „Спринт на 20 метри“, се мери времето од стартот до целната линија поставена на 20 метри. Минимално време за мажи изнесува 3,35 секунди, а за жени изнесува 3,50 секунди.

– „Спринт на 100 метри“, се мери времето од стартот до целната линија поставена на 100 метри. Минималното време за мажи изнесува 15 секунди, а за жени изнесува 18 секунди.

– „Трчање на 1 500 метри за мажи“, се мери времето од стартот до целната линија поставена на 1 500 метри. Минималното време изнесува 5 минути и 25 секунди.

[356] Чл. 10 и чл. 11 од Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Службен весник на РМ бр.8/15).

[357] Чл. 11 од Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Службен весник на РМ бр.8/15).

[358] Исто, чл.2.

– „Трчање на 800 метри за жени“, се мери времето од стартот до целната линија поставена на 800 метри. Минималното време изнесува 3 минути.[359]

Доколку лицето не го освои минималниот број на бодови само на една од поединечните вежби, се смета дека ја поминал фазата проверка на моторичките способности доколку збирот на освоените бодови од останатите вежби изнесува најмалку 21.[360]

Известувањето за вклучувањето во следната фаза (место и време), Министерството го врши преку организациска единица на Министерството согласно живеалиштето на кандидатот.

Психолошкиот тест согласно Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец опфаќа проверка на интелектуалните и емоционалните способности на пријавеното лице, но неговата форма и вид не е јавно објавена.

Согласно правилникот од 2015 год., писменото тестирање се состои од два дела: општообразовен тест и изработка на есеј. Општообразовниот тест се состои од прашања со повеќекратен избор формулирани на следниот начин. Секое прашање е составено од:

- премиса (која го поставува прашањето и е јасна и недвосмислено формулирана) и
- три алтернативи (одговори од кои еден е точен, а останатите два се дистрактори и истите се наредени по нумерички или азбучен редослед).[361]

Целта на општообразовниот тест е утврдување на општото знаење на пријавеното лице.

Есејот е предвиден како пишана форма во проза преку којшто пријавеното лице креативно ги изложува идеите и мислењата во врска со определена тема која ја определеува Комисијата, а при чие оценување предвид се земаат јазикот, композицијата и содржината на есејот. Со измените од 2016 год., есејот е исклучен од писменото тестирање, а доколку за некое од лицата постои безбедносен ризик од вработување, дополнително од страна на Комисијата се вклучува следното лице од листата.[362]

Интервјуто се спроведува со секој кандидат одделно и преку него се оценуваат општиот впечаток, комуникациските способности, мотивираност да извршува полициски работи, лични квалитети и слично.

Согласно правилникот, Комисијата може да спроведе и дополнително интервју и да додаде нови критериуми за оцена на интервјуто, доколку две или повеќе лица имаат ист број на бодови.

[359] Чл. 15-а од Правилникот за изменување и дополнување на правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Сл. весник на РМ бр.130/16)

[360] Чл. 15-а ст.3 од Правилникот за изменување и дополнување на правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец (Сл. весник на РМ бр.130/16)

[361] Исто, чл. 18.

[362] Чл. 5 и чл. 7 од Правилникот за изменување и дополнување на правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на комисијата за избор на кандидат за полицаец (Сл. весник на РМ бр. 130/16)

Врз основа на добиениот број на бодови, од секоја фаза на процесот на селекција се изготвува конечна ранг-листа, но изборот на кандидати за полицаец дополнително го врши Комисијата водејќи сметка за соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност, како и принципот на еднаквост на половите и за тоа се составува записник.[363]

Во правилникот е наведено дека лицата кои се избрани се известуваат за времето и местото за потпишување на договор за основна обука на кандидат за полицаец, а лицата кои не се избрани, писмено се известуваат.

Иако согласно правилникот, лицата кои се избрани врз основа на доставена електронска пријава и документи во скенирана форма се известуваат за да ги достават потребните документи за исполнување на пропишаните услови во оригинал или копија заверена на нотар во хартиена форма, сепак во јавните огласи е наведено дека документите се доставуваат лично, во писмена форма, во некоја од организационите единици на Министерството.

За конкретизирање на здравствените и психофизичките способности кои треба да ги поседуваат работниците во Министерството за внатрешни работи со статус овластени службени лица за вршење стручни работи и овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање во 2015 год., донесен е Правилник за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање, како и начинот на работа на здравствената комисија (Службен весник на РМ бр. 98/15).

Здравствени и психофизички способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството се:

1. Да нема вродени или стекнати заболувања кои би можеле да го оневозможат успешното извршување на посебните должности и овластувања согласно Законот за внатрешни работи;
2. Да е правилно развиено и односот на телесна висина и тежина (индекс на телесна маса – БМИ) да не укажува на патолошки состојби. Главата и вратот да се со нормална конфигурација, без анатомски отстапувања, деформитети и лузни кои условуваат функционални и надворешни промени. Да нема деформитети на телото и екстремитетите кои значително влијаат на нивната функција. Да нема вродени и стекнати недостатоци кои влијаат на надворешниот изглед на откриените делови од телото.
3. Очниот наод да биде функционално уреден; острината на видот на секое око посебно со можна корекција да биде најмалку 0,8; корекцијата да биде во рамките на +- 4D. За работни места без особена сложеност (одредени работни

[363] Чл. 28 од Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на комисијата за избор на кандидат за полицаец (Службен весник на РМ бр. 8/15)

места со средно образование) во случај на амблиопија и останати заболувања кои доведуваат до намалување на видната функција на едното око, која може да биде најмалку 0,3, острината на видот на другото со или без корекција да биде 1,0. Растројствата во распознавање бои да не влијаат во извршување на посебните должности и овластувања;

4. Оториноларинголошкиот наод да биде уреден. Просечната загуба на слухот да не изнесува повеќе од 20 ДБ, на секое уво одделно во говорните фреквенции;
5. Да нема заболувања на респираторниот систем, како и нивни последици кои доведуваат до оштетување на респираторната функција. По потреба рендгенграфски да се исклучи активен процес на белите дробови. Основните спирометриски параметри да се во граници на нормални вредности;
6. Кардиоваскуларниот систем да биде со уреден наод. Физикалниот наод на срцето и ЕКГ да бидат во физиолошки рамки. Вените на долните екстремитети да бидат без варикозни промени кои доведуваат до функционални растројства. Хематолошкиот статус да биде уреден;
7. Дигестивниот систем да биде со уреден наод без вродени или стекнати анатомски и функционални растројства. Да постои естетска и функционална зачуваност на забалото;
8. Урогениталниот систем да биде со уреден наод, без вродени или стекнати анатомски или функционални растројства;
9. Ендокриниот систем да биде со уреден наод;
10. Локомоторниот апарат да биде без вродени анатомски и функционални растројства или стекнати анатомски и функционални растројства кои ја нарушуваат неговата функција. Да нема болести на сврзното ткиво и вродени или стекнати недостатоци и заболувања на мускулите и лигаментите;
11. Кожата да биде без заболувања и последици кои доведуваат до функционални растројства;
12. Централниот и периферниот нервен систем да се со анатомски сочуван интегритет и уредна функција;
13. Да не боледува од душевни растројства и растројства во однесување, невротски растројства, растројства на спиењето, растројства на личноста, душевни растројства и растројства во однесувањето предизвикани од употреба на психоактивни супстанции. Да нема присуство на каков било облик на душевна заостанатост и интелектуална тапост.[364]

Утврдувањето на горенаведените способности се врши во ЈЗУ „Здравствен дом на Скопје“ – Скопје ОЕ Служба за превентивна здравствена заштита – Поликлиника на Министерството за внатрешни работи од страна на лекари и лекари-специјалисти на

[364] Чл. 4 од Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање како и начинот на работа на Здравствената комисија (Службен весник на РМ бр. 98/15)

посебно пропишан образец. Доколку се укаже потреба за попрецизно определување на здравствената состојба, прегледот може да се прошири со дополнителни специјалистички и супспецијалистички консултации и прегледи.

Овластените службени лица на Министерството за внатрешни работи се подложуваат на редовен систематски преглед на секои 24 месеци во здравствена установа овластена согласно прописите за безбедност и здравје при работа, при кој се утврдуваат здравствените и психофизичките способности на овластеното службено лице коригирани за природното опаѓање на поединечни функции, согласно возраста и работниот стаж на лицето. На вонреден (контролен) систематски преглед овластеното службено лице се подложува по претходно поднесено барање за поведување постапка за утврдување на работна способност на овластено службено лице поднесено од страна на овластено службено лице, раководителот на организационата единица во која е распоредено лицето или овластена здравствена установа. Барањето се доставува до надлежната организациона единица за управување со човечки ресурси.[365]

Работник кој од место без посебни должности и овластувања се распоредува на работно место со статус овластено службено лице, се подложува на лекарски преглед за да се утврди дали ја исполнува потребната здравствена и психофизичка способност согласно овој правилник за вршење на посебни должности и овластувања.[366]

Здравствената и психофизичката способност на лице кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи и при редовни систематски прегледи се оценува од страна на здравствена комисија врз основа на лекарски преглед (лабораториски, стоматолошки, интернистички, неуропсихијатриски, офталмолошки, оториноларинголошки, хирушки и ортопедски, психолошки) и медицинска документација, врз основа на што се издава комисиски наод со кој лицето се оценува како способно или неспособно за вршење на посебни должности и овластувања во Министерството, а наодот се доставува до надлежната организациска единица за управување со човечки ресурси. Со измени во 2019 год. предвидено е дека здравствените прегледи за проверка на здравствените и психофизичките способности на кандидатите се вршат од страна на Здравствена комисија формирана од министерот за внатрешни работи која се состои од девет членови, од кои осум се доктори специјалисти од разни области и имаат работни задачи согласно прописите за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во полиција.[367]

Од страна на Здравствената комисија се оценуваат како неспособни лицата кај кои ќе се утврди болести, состојба, повреда или нивна последица, односно телесен недостаток кој е пречка за успешно извршување на посебните должности и овластувања во Министерството или кога постои комбинација на повеќе контраиндикации кои сами

[365] Чл. 10 од Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи како и начинот на работа на здравствената комисија (Службен весник на РМ бр.98/15)

[366] Исто, чл.11.

[367] Чл. 3 од Правилникот за изменување на Правилникот за начинот на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Службен весник на РСМ бр. 203/19)

по себе не се пречка за успешно извршување на посебните должности и овластувања во Министерството.[368]

Вонреден систематски преглед се врши по претходно поднесено барање за утврдување на работната способност на овластеното службено лице за вршење на посебните должности и овластувања каде како прилог се доставува медицинска документација и други докази особено за возраста и пензискиот стаж на овластеното службено лице, од страна на Здравствената комисија која решава во полн состав со мнозинство гласови, а било кој од членовите може да има издвоено мислење.

Ако медицинската документација дава можности да се заклучи дека постои неспособност на овластеното службено лице за вршење на посебните должности и овластувања, односно ако Здравствената комисија оцени дека е завршено лекувањето на овластеното службено лице, од страна на претседателот на Здравствената комисија се определува денот на непосредниот преглед, се упатува покана за преглед на овластеното службено лице и се известува истовремено и подносителот на барањето. Претседателот на Комисијата може да го врати барањето за поведување постапка со забелешки и упатства за дополнување на медицинската документација или кога смета дека треба да се продолжи со лекувањето на овластеното службено лице и во тој случај, дава упатство за натамошно лекување на овластеното службено лице.[369]

Министерството за внатрешни работи врши безбедносни проверки со цел утврдување дали постои безбедносен ризик од вработување на лицето, поради што лицето потпишува изјава дека се согласува Министерството да врши безбедносни проверки и пополнува безбедносен прашалник на посебен образец кој ги содржи следните податоци:

а) лични податоци за кандидатот:

- име и презиме;
- име и презиме на таткото и мајката;
- занимање (професија);
- датум и место на раѓање (за родени во странство и името на државата);
- адреса на живеалиште и престојувалиште;
- контакт телефон;
- државјанство (државјанство на Република Македонија и државјанство на друга држава) и
- матичен број на граѓанинот.

б) податоци за идентификација:

- број на лична карта, датум, место на издавање,
- орган што ја издал и рок на важење,

[368] Чл. 13 од Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање како и начинот на работа на Здравствената комисија (Службен весник на РМ бр.98/15)

[369] Исто, чл.16.

– број на патна исправа, датум на издавање,
– орган што ја издал и рок на важење.

в) образование:
– степен на образование и
– назив и седиште на највисоката завршена образовна установа.

г) податоци за вработување:
– назив и седиште на сегашниот работодавач и
– назив и седиште на сите претходни работодавачи и служби во последните пет години.

д) матичната медицинска установа:
– матична медицинска установа, матичен лекар.

ѓ) зависности:
– од алкохолни пијалаци и
– од дроги или други психотропни супстанции.

е) воена и полициска служба:
– отслужен воен рок, воена пошта и чин;
– воено лице, воена пошта, чин и
– полициски службеник, полициска единица – установа и звање.

ж) контакти со странски разузнавачки служби;

з) семејството:
– брачната состојба;
– брачниот другар (име и презиме и поранешни презимиња) датум и место на раѓање, државјанство (државјанство на Република Македонија и државјанство на друга држава), матичен број на граѓанинот и
– децата постари од 18 години (име и презиме, датум и место на раѓање, државјанство (државјанство на Република Македонија и државјанство на друга држава), матичен број на граѓанинот).[370]

Со цел подобрување на постапките за селекција и вработување, унапредување, оценување на ефектот од работењето, како и стручното усовршување на работниците во Министерството за внатрешни работи, во 2015 год. со правилник е пропишана рамка на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи, определени со назив, дефиниција, нивоа (основно, средно и напредно ниво) и индикатори за секое ниво.

Рамката содржи девет општи работни компетенции, и тоа:

a. решавање проблеми и одлучување за работи од својот делокруг;
b. учење и развој;
c. комуникација;
d. остварување резултати;
e. работење со други/тимска работа;

[370] Чл. 3 од Правилник за формата и содржината на безбедносниот прашалник за спроведување на безбедносна проверка на лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 03/15)

f. стратешка свест;
g. ориентираност кон странките/засегнати страни;
h. раководење и
i. финансиско управување.[371]

Согласно Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи кој е донесен исто така во 2015 год., работните места на работниците се класифицираат во осум категории и тоа:

- Категорија А – државен секретар;
- Категорија Б – раководни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија;
- Категорија В – раководни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи/Регионален оперативен сектор на Управата);
- Категорија Г – стручни работници – советодавно-надзорни;
- Категорија Д – стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија;
- Категорија Ѓ – стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи/Регионален оперативен сектор на Управата);
- Категорија Е – помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија и
- Категорија Ж – помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија (Сектор за внатрешни работи/Регионален центар за гранични работи/Регионален оперативен сектор на Управата).[372]

Наведувањето на класификацијата на работни места на Министерството е во контекст на чл. 4 од Правилникот за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи кој ги пропишува видот и нивото на општата работна компетенција за конкретно работно место во зависност од категоријата.

Согласно овој член, за категориите А, Б и В (државен секретар, раководни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија и раководни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија) се применуваат сите девет општи работни компетенции од рамката на напредно ниво. За

[371] Чл. 3 од Правилник за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 38/15)

[372] Чл. 93 од Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 69/15)

работните места од категориите Г, Д и Ѓ (стручни работници – советодавно-надзорни, стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија и стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија) се применуваат следните осум општи работни компетенции на средно ниво:

j. решавање проблеми и одлучување за работи од својот делокруг;
k. учење и развој;
l. комуникација;
m. остварување резултати;
n. работење со други/тимска работа;
o. стратешка свест;
p. ориентираност кон клиенти/засегнати страни и
q. финансиско управување.[373]

За работните места од категориите Е и Ж (помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност на цела територија на Република Македонија и помошно-стручни работници во организациските единици со надлежност за определено подрачје, односно регион од територијата на Република Македонија се применуваат шест општи работни компетенции од Рамката, на основно ниво и тоа:

– учење и развој;
– комуникација;
– остварување резултати;
– работење со други/тимска работа;
– ориентираност кон странките/засегнати страни; и
– финансиско управување.[374]

Во декември 2013 година, министерот за внатрешни работи носи нова наставна програма за основна обука за полицаец која е речиси иста со претходната наставна програма бидејќи е дополнета само со 415 часови за самоучење на кандидатот. (види Прилог бр. 6 и Прилог бр. 8)

Како резултат на имплементираниот ISO 9001:2015 стандард за управување со квалитет, Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија во ноември 2020 година има донесено Политика за квалитет во која е наведено дека стратешка определба на министерот и врвното раководство е почитување на темелните вредности и цели на Министерството:

- Законито, професионално, непристрасно, транспарентно, доверливо и политички неутрално работење;
- Грижа за угледот на Министерството за внатрешни работи;
- Континуиран развој и модернизација според меѓународни стандарди;

[373] Чл. 4 од Правилникот за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 38/15)
[374] Ibid.

- Понатамошен развој и јакнење на јавната внатрешна финансиска контрола;
- Континуирана надградба на стручноста, компетенциите, знаењето и вештините на работниците;
- Грижа за кариерниот развој и зголемување на мотивацијата на работниците;
- Развивање на партнерски однос меѓу граѓаните и Министерството, со цел остварување на нивните потреби и очекувања;
- Зајакнување и унапредување на соработката со домашни и меѓународни институции;
- Исполнување на барањата на системот за управување со квалитет и негово постојано подобрување.[375]

Полициската едукација во Македонија денес ја спроведуваат повеќе високообразовни институции, кои согласно Законот за високо образование вршат високообразовна дејност и уписи без поставени дополнителни критериуми повеќе од критериумите поврзани со успех во средното образование. Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија во ниту еден аспект не учествува во образовниот процес, освен што прима студенти за практична работа која е задолжителна за сите студенти кои студираат на високообразовните институции во Македонија.

- ФАКУЛТЕТ ЗА БЕЗБЕДНОСТ – СКОПЈЕ, УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ – БИТОЛА

Факултетот за безбедност е најстара образовна институција од областа на безбедноста во Македонија која како што е детално образложено погоре во текстот од 1977 година постои како Факултет за безбедност и општествена самозаштита во рамки на Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита (ЦОКБОС), по што долги години е единствена високообразовна институција од областа на безбедноста со намена за едукација на кадри за безбедносните служби на територијата на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, а согласно последните законски измени од септември 2008 година е правен наследник на Полициската академија.

Факултетот за безбедност спроведува настава на сите три циклуси на студии. На првиот циклус студии, факултетот ги спроведува следните студентски програми:

- Студиска програма Криминалистика (4 години, 8 семестри, 240 ЕКТС кредити).
- Студиска програма Безбедност (4 години, 8 семестри, 240 ЕКТС кредити).
- Студиска програма Криминологија и криминална политика (4 години, 8 семестри, 240 ЕКТС кредити).
- Студиска програма Безбедност и евроатлантски интеграции (4 години, 8 семестри, 240 ЕКТС кредити).[376]

[375] Министерство за внатрешни работи. *Политика за квалитет*. Скопје: 2020.

[376] „Прв циклус.“ *Факултет за безбедност – Скопје*, http://fb.uklo.edu.mk/studii/studii-1-ciklus/ Accessed 12 May 2022.

Факултетот за безбедност спроведува и втор циклус на студии од областа на безбедноста, при што како услови за упис се предвидени условите согласно Законот за високо образование, а во 2015 год. донесени се два дополнителни општи услови за упис на втор циклус на студии на Факултетот за безбедност во кои е предвидено дека соодветни или сродни студиски програми од прв циклус за упис на втор циклус на студии на Факултетот за безбедност – Скопје се утврдуваат завршен прв циклус на студии од сите полиња на истражување согласно Класификацијата на научни полиња, области и дисциплини на истражување на студиската програма Криминалистика, меѓународна безбедност, форензички науки, безбедност и финансиска контрола, како и дека предност при упис на Факултетот за безбедност имаат кандидатите со завршен прв циклус на студии на Факултетот за безбедност, а доколку се пријават повеќе кандидати од бројот утврден во конкурсот, при уписот кандидатите од другите студиски програми согласно одлуката за компатибилност за завршен прв циклус универзитетски студии, предност имаат оние кандидати кои имаат повисок успех во студирањето.[377]

Факултетот за безбедност спроведува постдипломски студии на следните насоки:

- Криминалистика;
- Кризен менаџмент;
- Безбедност и финансиска контрола;
- Безбедност, 60 ЕКТС кредити;
- Безбедност, 120 ЕКТС кредити;
- Криминологија и криминална политика;
- Форензички науки;
- Специјалистички стручни студии по безбедност.[378]

Факултетот за безбедност спроведува и трет циклус академски студии од областа на безбедноста, по чие завршување студентот се стекнува со назив доктор на науки од областа на безбедноста. Условите се упис на трет циклус на студии од оваа област се пропишани во Законот за високо образование и дополнети со одлука на Факултетот за безбедност со која за соодветни или сродни студиски програми од втор циклус за упис на трет циклус студии на Факултетот за безбедност – Скопје, се утврдени сите завршени постдипломски студии од областа на општествените науки со кои се стекнати 300 ЕКТС кредити. Право на упис имаат и кандидати кои завршиле образование надвор од оваа област, но под дополнителни услови утврдени со одлука на факултетот во 2015 год. Следствено на тоа, кандидатите кои завршиле постдипломски студии кои не се во областа општествени науки, треба да исполнат еден од следните дополнителни услови:

- Да имаат објавено научни трудови од областа на безбедноста (со рецензија);

[377] „Одлука за утврдување на два дополнителни општи услови за упис на втор циклус на студии на Факултетот за безбедност – Скопје“ *Факултет за безбедност*, http://fb.uklo.edu.mk/wp-content/uploads/sites/10/2021/10/ODLUKA-za-utvrduvane-na-dva-dopolnitelni-opshti-uslovi-za-upis-na-vtor-tsiklus-na-studii.pdf и http://fb.uklo.edu.mk/wp-content/uploads/sites/10/2021/10/ODLUKA-za-utvrduvane-na-soodvetni-ili-srodni-studiski-programi-studiski-programi-od-prv-tsiklus-za-upis-na-vtor-tsiklus.pdf Accessed 16 May 2022.

[378] „Втор циклус.“ Факултет за безбедност – Скопје, https://fb.uklo.edu.mk/studii/vtor-ciklus/ Accessed 12 May 2022.

- Да имаат учествувано во научно-истражувачки проекти од областа на безбедноста;
- Да имаат работно искуство од најмалку четири години во институција од областа на безбедноста.[379]

Со кандидатите кои завршиле образование на несродни студиски програми за упис на трет циклус на студии на Факултетот за безбедност се спроведува интервју од страна на Комисија чии членови ги определува Советот за докторски студии.

- ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ – СКОПЈЕ, УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ – СКОПЈЕ

Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје започнува со работа во учебната 1975/76 година како прва интердисциплинарна високообразовна научно-наставна институција во Македонија за воено-одбранбени и безбедносни науки, а потоа согласно променетите општествени околности, во 1995 година се преименува во Институт за одбрана. По битно изменетото безбедносно опкружување по конфликтот во 2001 година, Институтот за одбрана во 2002 година се преименува во Институт за одбранбени и мировни студии, за потоа со воведувањето на насоката Безбедност во учебната 2009/10 година, да се трансформира во Институт за безбедност, одбрана и мир, кој назив го носи до денес. Филозофскиот факултет преку Институтот за безбедност, одбрана и мир спроведува едукација од областа на безбедноста на три циклуси на студии. На прв циклус на студии акредитирани се две насоки:

- Безбедност, одбрана и мир и
- Приватна и корпоративна безбедност

Оваа високообразовна институција спроведува постдипломски студии на вкупно 17 насоки, и тоа:

- Безбедност (120 ЕКТС кредити)
- Меѓународна безбедност
- Национална безбедност
- Разузнавање
- Менаџирање на закани од тероризам
- Безбедносен менаџмент (120 ЕКТС кредити)
- Безбедносен менаџмент (60 ЕКТС кредити)
- Корпоративна безбедност (120 ЕКТС кредити)
- Корпоративна безбедност (60 ЕКТС кредити)
- Стратегиски и одбранбени студии (120 ЕКТС кредити)
- Меѓународни односи и дипломатија

[379] „Одлука за утврдување на соодветни или сродни студиски програми од втор циклус за упис на трет циклус на студии на Факултетот за безбедност – Скопје и формирање Комисија за обавување интервјуа.“ *Факултет за безбедност – Скопје*, http://fb.uklo.edu.mk/wp-content/uploads/sites/10/2021/10/ODLUKA-za-utvrduvane-na-soodvetni-ili-srodni-studiski-programi-od-vtor-tsiklus-za-upis-na-tret-tsiklus-studii-i-formirane-Komisija-za-obavuvane-intervjua.pdf Accessed 17 May 2022.

- Менаџирање на кризи
- Менаџмент на ресурси во одбраната
- Одбранбена политика и стратегија
- Мир (120 ЕКТС кредити)
- Мировни политики
- Глобализацијата, мирот и конфликтите[380]

Трет циклус на студии на насоките:

- Безбедност, одбрана и мир[381]

- ФАКУЛТЕТ ЗА ДЕТЕКТИВИ И БЕЗБЕДНОСТ, АМЕРИКАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ НА ЕВРОПА – ФОН ВО СКОПЈЕ

Американскиот универзитет во Европа – ФОН Скопје, спроведува едукација од областа на безбедноста преку два циклуса студии, прв и втор. На првиот циклус на студии на Факултетот за детективи и безбедност е акредитирана една студиска програма за насоката Криминалистика, а на втор циклус на студии на студиската програма Безбедност.

На студиската програма Безбедност на втор циклус студии може да се запишат и студенти со завршени соодветни студии на прв циклус и стекнати 180 ЕКТС, но како предуслов треба да го реализираат подготвителниот модул во траење од една година и 60 ЕКТС. На тој начин, студентите се стекнуваат со четиригодишно високо образование и 240 ЕКТС, па соодветно на тоа, и со право за упис во петта година.[382]

- ФАКУЛТЕТ ЗА ДЕТЕКТИВИ И КРИМИНАЛИСТИКА, ЕВРОПСКИ УНИВЕРЗИТЕТ – СКОПЈЕ

Факултетот за детективи и криминалистика првпат е акредитиран во 2008 година. Оваа приватна високообразовна институција реализира додипломски студии на насоката Криминалистика со времетраење од четири години (осум семестри) и постдипломски студии на насоката безбедност со времетраење од една година (два семестра).

- ФАКУЛТЕТ ЗА БЕЗБЕДНОСНИ НАУКИ, „МИТ УНИВЕРЗИТЕТ“ – СКОПЈЕ

„МИТ Универзитет“ е приватна високообразовна институција во чиј состав Факултетот за безбедносни науки спроведува студии од прв и втор циклус на насоките: Безбедност и криминологија.

---

[380] „Втор циклус студиски програми“ *Филозофски факултет – Скопје,* http://fzf.ukim.edu.mk/%d0%b2%d1%82%d0%be%d1%80-d1%86%d0%b8%d0%ba%d0%bb%d1%83%d1%81/ Accessed 17 May 2022.

[381] „Студиски програми трет циклус“ *Филозофски факулет – Скопје,* http://fzf.ukim.edu.mk/%d1%82%d1%80%d0%b5%d1%82-%d1%86%d0%b8%d0%ba%d0%bb%d1%83%d1%81/ Accessed 17 May 2022.

[382] Ibid.

– ФАКУЛТЕТ ЗА ПРАВНИ НАУКИ, „МЕЃУНАРОДЕН УНИВЕРЗИТЕТ ВО СТРУГА“

„Меѓународниот универзитет во Струга“ спроведува настава за прв и втор циклус на студии на насоката Криминалистика и детективи, која ја реализира Факултетот за правни науки кој е дел од оваа приватна високообразовна институција.

– ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ, „УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА“

Универзитетот на Југоисточна Европа има акредитирано додипломски и постдипломски студии на студиска програма Криминалистика и безбедност која се спроведува на Правниот факултет. Додипломските студии на оваа студиската програма траат три години, а постдипломските студии две години.

Со анализа на студиските програми на факултетите кои спроведуваат високо образование од областа на безбедноста, може да се дојде до заклучок дека истите најчесто спроведуваат прв циклус на студии на насоките Криминалистика, Детективи и Безбедност, а на втор циклус – студии на насоката Безбедност. Структурата на студиската програма е генерално слична и опфаќа предмети од областа на:

- криминалистиката
- безбедноста
- полициските науки
- криминологијата
- правните науки
- специјално физичко образование.

Согласно Законот за високо образование, сите студенти имаат задолжителна практична настава во секоја студиска година која се реализира во различни организациони единици, а најчесто се спроведува во Министерството за внатрешни работи.

V дел

Стратешки документи на Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија

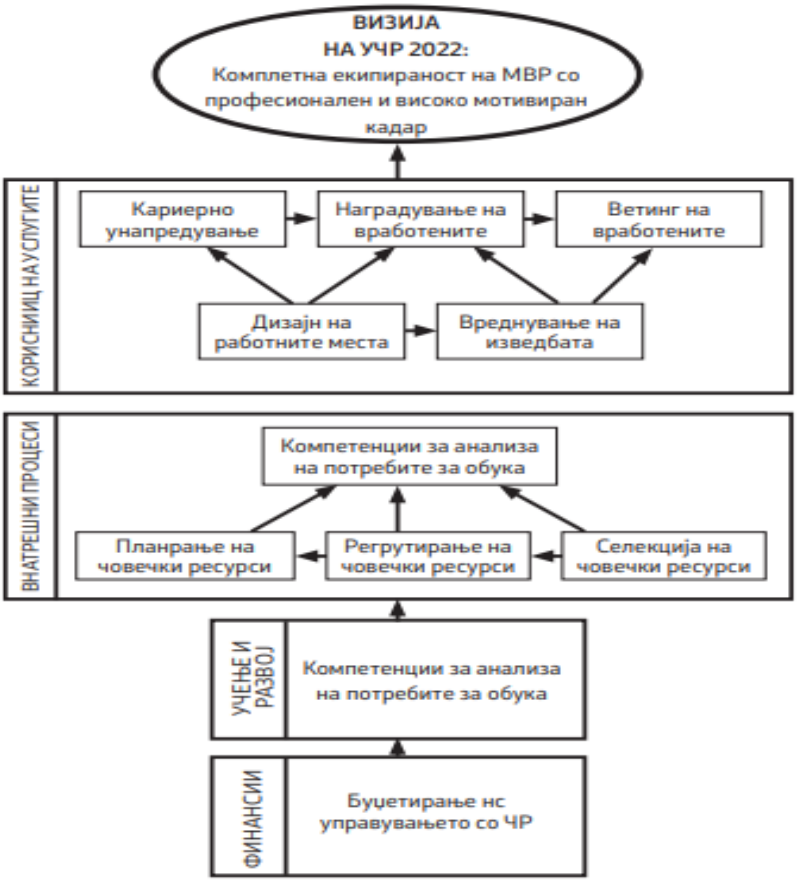
1. СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Човечките ресурси, Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија ги третира преку четири различни стратешки документи: Стратешки план на Министерството за внатрешни работи, Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството за внатрешни работи, Стратегијата на Центарот за обука на Министерството за внатрешни работи и Стратегија за обука и развој на вработените во Министерството за внатрешни работи 2022 – 2024.

- СТРАТЕГИЈА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО МВР ЗА ПЕРИОДОТ 2020 – 2022 ГОДИНА

Анализирајќи ја *Стратегијата за управување со човечки ресурси при МВР за периодот 2020 – 2022 година* може да се увидат контекстуалните предизвици во управувањето со човечките ресурси кои се основа за креирање на стратегијата, а се таксативно наброени и допрецизирани заради изготвување на решенија на стратегиските приоритети. Како предизвици со кои се соочува системот на управување со човечки ресурси поврзани со процесот на едукација и обука, се наведуваат потребата за натамошно надградување на системот за регрутирање, селекција, унапредување и можности за развој во кариерата и надворешното влијание врз процесот на регрутирање и селекција. Од друга страна, како несоодветни решенија во системот за управување со човечки ресурси се наведени: несоодветен начин на селекција на кандидати, недостаток на евалуација во процесот на селекција, несоодветен јавен маркетинг во процесот на регрутација во Министерството, несоодветни процедури за регрутирање, нетранспарентен систем при селекција, недостаток на обука на членовите на Комитетот за селекција и огромно недозволено надворешно влијание. Во стратегијата изготвена од страна на работна група на Министерството, исто така е наведено дека за тестот на интегритет во процесот на селекција и за календарот на обуки кои се организирани од страна на Центарот за обука сè уште нема системски решенија.

Односите со корисниците, внатрешните процеси, учењето и развојот и финансискиот аспект се четирите аспекти кои ја создаваат стратегиската мапа за управување со човечки ресурси за периодот од 2020 – 2022 год.



Шематски приказ бр. 12: Стратегиска мапа на управувањето со човечки ресурси[383]

Привлекувањето и вработувањето на најдобрите човечки ресурси и континуираното развивање на компетенциите на вработените се дел од мисијата на Министерството за внатрешни работи. Но, тековната состојба со управувањето со човечки ресурси покажува дека заради недостаток на анализа на работењето во практиката на Министерството, процесот планирање на човечки ресурси е нецелосен, односно на годишно ниво нема практика за планирање на нови вработувања во Министерството, преку која ќе може реално да се согледа рамнотежата на потребата од нови вработувања и постојната вработеност, поради што недостига Годишен план за нови вработувања во МВР и Годишен план за обука во МВР во Годишниот план за работа во МВР.[384] Индикативните активности на ова поле се ориентирани околу ажурирана методологија за планирање на човечки ресурси, но и конкретизирање на постапката за долгорочно планирање со посебен осврт на динамиката на рамномерно

[383] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за управување со човечки ресурси 2020 – 2022*, стр. 13.

[384] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за управување со човечки ресурси 2020 – 2022*, стр. 26–27.

вработување на нови полициски службеници и следење, евалуација и корективни мерки во годишните планови за обука. Во поглед на регрутирањето на човечки ресурси, во Стратегијата за управување со човечки ресурси се идентификувани следниве незадоволителни состојби во процесот на привлекување на најдобри кандидати за прво вработување во МВР:

- Потреба за натамошно надградување на системот за регрутирање, селекција, унапредување и можности за развој во кариерата;
- Надворешно влијание врз процесот на регрутирање и селекција;
- Несоодветен јавен маркетинг во процесот на регрутација во Министерството;
- Несоодветни процедури за регрутирање;
- Постои доволен одзив на кандидати по јавен оглас;
- Не е дефинирана постапката и условите за вработување без оглас (појава на злоупотреба на ингеренциите на министерот);
- Не постои практика на електронско аплицирање во база на податоци за регрутирање без јавен оглас (создавање база на заинтересирани подобни кандидати);
- Не е дефинирана постапката за вработување за преземање од други државни установи;
- Регрутирањето без оглас да се ограничи само за некои работни места.[385]

Стратегијата, како почетна мерка за подобрување на процесот за регрутирање на најдобрите кандидати за работа во Министерството ја наведува кетогоризацијата на регрутните извори за определени области на работни позиции, која ќе води кон различна регрутна стратегија за различните категории работни места. Во стратегиските приоритети е предвидено и воспоставувањето на електронски систем за апликација на сите слободни работни места, но и во база на кандидати, како би се создала база на подобни кандидати за вработување без јавен оглас.

Во поглед на селекцијата на кандидати, стратегијата укажува на потребата од ревизија на целокупниот пакет на критериуми за селекција на кандидати за полицаец, со посебно внимание на критериумите за физичката подготвеност во согласност со современата функција на полициските службеници, а за подобрување на селекцијата на кандидатите за работни места без јавен оглас се укажува на потребата од креирање на електронска база на кандидати, како и нејзино редовно ажурирање.

Методологијата проследена со обука за утврдување на приоритетни обуки се наметнува како битен предизвик во управувањето со човечки ресурси, кој произлегува од некомпетентноста на раководителите на сите нивоа за проценка на потребата од обуки и нивно приоритизирање. Следствено на тоа, како индикативни активности кои е потребно да се преземат се предвидени дополнување и ревизија на постојниот каталог на обуки на Центарот за обука и категоризација на основна, специјализирана и напредна обука, но и определување постапка за утврдување на потреби за обука на ниво на најмала и најголема организациска единица во Министерството.

[385] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за управување со човечки ресурси 2020 – 2022,* стр. 28.

Битно е да се напомене дека во оваа стратегија во делот Модел и критериуми за воспоставување на Мерит-систем во кариерното унапредување во МВР се споменува категоризација на раководни работни места каде е наведено дека „се задржуваат следните поткатегории на работни места: работни места од високо раководство (топ менаџмент), работни места од средно раководство (среден менаџмент) и работни места од непосредно раководство (оперативен менаџмент)“[386] и покрај тоа што во ниту еден законски и подзаконски акт кој е јавно достапен не е предвидена како таква. Сепак, битен исчекор напред е поделбата на раководни работни места во посебни поткатегории пред сè, заради различната надлежност која ја имаат различните типови на раководен кадар, што е битно меѓу другото и за процесот на обука.

За реализирање на процесот на следење (мониторинг) и вреднување на напредокот (евалуација) е воспоставено постојано тело Комитет за спроведување на стратегии, во следниот состав:

- Државен секретар во МВР – претседател на Комитетот;
- Директор на Биро за јавна безбедност – член;
- Помошник на министерот за внатрешни работи во Оддел за правни работи, судски постапки и управување со човечки ресурси – член;
- Помошник на министерот за внатрешни работи во Центарот за обука – член;
- Помошник на министерот за внатрешни работи во Оддел за односи со јавност и стратешки прашања – член;
- Помошник на директорот за заеднички работи и управување со човечки ресурси во Бирото за јавна безбедност – член;
- Претставник на Мисијата на ОБСЕ во Скопје – член.[387]

- СТРАТЕГИЈА НА ЦЕНТАРОТ ЗА ОБУКА НА МВР ЗА ПЕРИОДОТ 2020 – 2022 ГОДИНА

Стратегијата на центарот за обука на МВР за периодот 2020 – 2022 година ја карактеризира СВОТ матрица и анализа (од англ. SWOT Strengths (силни страни), Weaknesses (слаби страни), Opportunities (можности) и Threats (закани)) која произлегува од три извори на сознанија на работната група: прво, осврт на реализацијата на претходната стратегија од страна на членовите на работната група; второ, анализата на засегнатите страни подготвена во рамките на имплементацијата на ИСО системот за квалитет и трето, проценките на реализацијата на претходната стратегија и актуелната состојба во ЦО од страна на дополнително формираната фокус група од клучните луѓе вработени во ЦО, кои се искажани на ниво на сродни искази.[388]

[386] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за управување со човечки ресурси 2020 – 2022*, стр. 16.

[387] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за управување со човечки ресурси 2020 – 2022*, стр.37–38.

[388] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија на Центарот за обука на МВР 2020 – 2024*, стр. 7–8.

СВОТ анализата претставува вкрстено поврзување на клучните индикатори на внатрешното и надворешното опкружување во чии рамки се очекува да се движи развојот на организацијата, во овој случај организациската единица, во наредниот период. СВОТ матрицата за Центарот за обука е прикажана на следниот табеларен приказ.

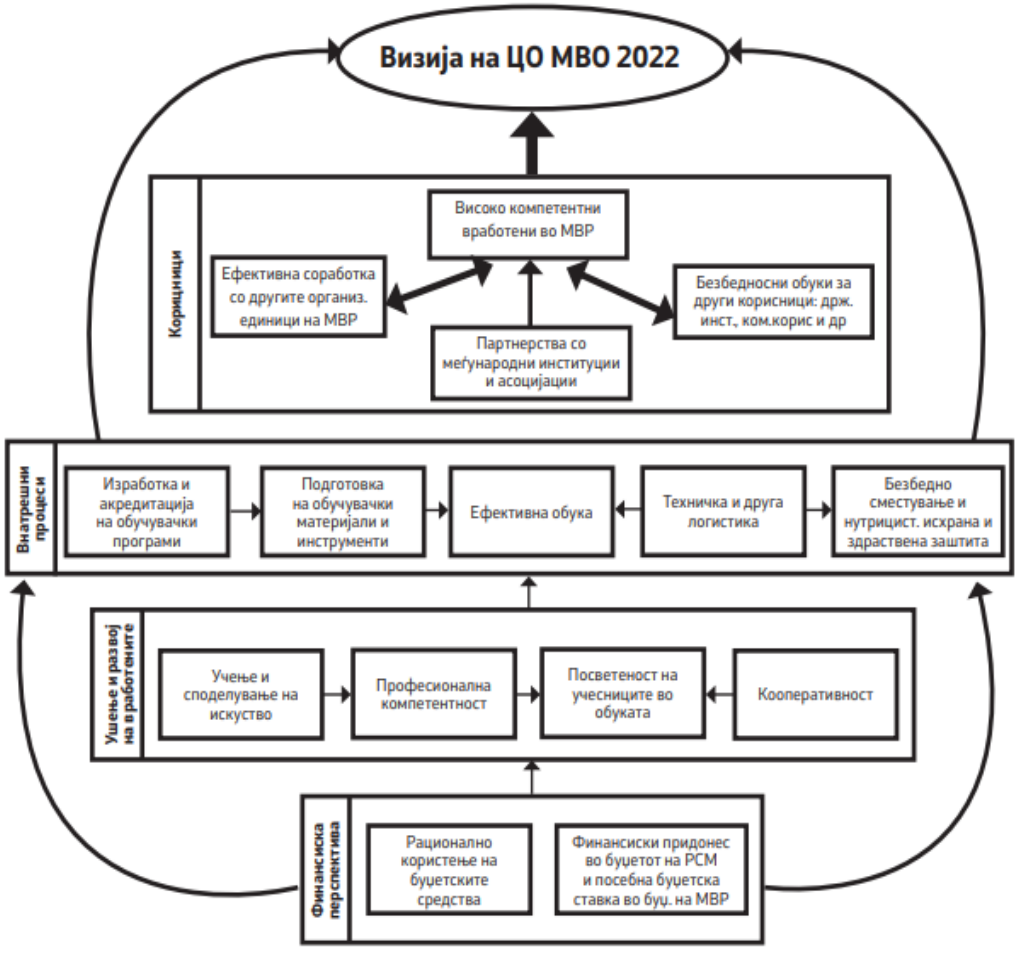
Табела бр. 15:
СВОТ матрица за Центарот за обука на Министерството за внатрешни работи на РСМ[389]

Карактеристики	Карактеристики на внатрешното и надворешното опкружување	
	Институционални карактеристики на ЦО	**Карактеристики на интерното (МВР И БЈБ) и екстерното окружување**
Позитивни	**СИЛНИ СТРАНИ (ПОЗИТИВНИ ОРГАНИЗАЦИСКИ ПЕРФОРМАНСИ)** 1. Квалитетни и разновидни програми за обука 2. Квалитетни материјали за учење 3. Расположлива инфраструктура за обуки 4. Развиен и практикуван концепт на безбедна и ефективна средина за учење 5. Компетентен и посветен персонал 6. Искуство и документи за стратегиско планирање 7. Комплетирана интерна регулатива за работа 8. Ефективна соработка со другите ОЕ на МВР 9. Искуство за меѓународна соработка	**МОЖНОСТИ (ПОТЕНЦИЈАЛИ НА ИНТЕРНОТО И ЕКСТЕРНОТО ОПКРУЖУВАЊЕ НА ЦО)** 1. Меѓународна соработка 2. Промени во легислативата 3. Можности за меѓународни проекти 4. Воспоставени односи на меѓународна поддршка
Негативни	**СЛАБИ СТРАНИ (ТОЧКИ НА ПОТЕНЦИЈАЛНО ПОДОБРУВАЊЕ)** 1. Несоодветно буџетирање 2. Несоодветни материјално-технички средства и опрема 3. Несоодветно екипирање на Центарот 4. Несоодветно планирање на обуките 5. Некомплетирани услови за е-учење и немање интранет пристап и интернет пристап кон МВР 6. Нецелосно реализирани стратегиски приоритети 7. Несоодветно менацирање на некои процеси 8. Несоодветни услови за сместување и исхрана на учесниците	**ЗАКАНИ (РЕАЛНО ОЧЕКУВАНИ ЕКСТЕРНИ ПРЕЧКИ ВО СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ОДДЕЛНИ ПРИОРИТЕТИ)** 1. Буџетски ограничувања 2. Несоодветни законски решенија 3. Спори административни процедури 4. Несоодветно утврдување на потребите за обука во ОЕ на МВР и БЈБ 5. Споро дигитализирање

[389] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија на Центарот за обука на МВР 2020 – 2024*, стр. 8–9.

Центарот за обука на Министерството за внатрешни работи е клучен носител на системот за полициска обука, со основна цел воспоставување на процесот на учење (градење компетенции) на вработените во Министерството за внатрешни работи и други заинтересирани институции од областа на безбедноста со цел профилирање кадар потребен за безбедноста на заедницата, преку развивање на професионализам, интегритет, посветеност, континуираност на учење и развој, успешност како вредности на кои се темели системот на обука.

Согласно концептот Стратегиски фокусирана организација (СФО), креирана е стратегиска мапа на Центарот за обука каде како интересенти за кои треба да се утврдат приоритети се определени: односи со корисниците – вработените во Министерството за внатрешни работи, внатрешни (деловни) процеси – обуките и околностите поврзани со обуките, учење и развој – на вработените во Центарот и финансиски аспект.



Шематски приказ бр.13: Стратегиска мапа на Центарот за обука[390]

Еден од стратегиските приоритети на Центарот за обука е унапредување на системот за основна обука за полицаец што произлегува од моменталната ситуација во

[390] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија на Центарот за обука на МВР 2020 – 2024*, стр. 13.

која во недостаток на долгорочно планирање на потребата од нови кадри, Центарот е принуден да формира тимови во значително големи групи (40 – 45 учесници) што е значително повеќе, или за 12 – 24 учесници повеќе од европските стандарди во група за обука. Со цел примена на предложената европска норма, потребно е утврдување на оптимална годишна квота на кандидати за основна обука за полицаец со која Центарот може да работи, а која ќе произлегува од долгорочното планирање на одливите на вработени по разни основи. Центарот за обука во моментов врши евалуација на обуката по нејзиното завршување, а со стратегијата е предвидено таа да се врши дополнително и на една и две години по завршувањето на обуката на репрезентативен примерок на испитаници, со цел мерење на ефектите од основната обука на работното место, што од друга страна ќе придонесе на ажурирање и ревидирање на наставните материјали и програмата на обуката.

Вториот стратегиски приоритет е насочен кон унапредување на континуираната обука што произлегува од нефункционалниот и обемен годишен план за обука за работници во МВР кои се спроведуваат ад хок и без приоретизирање, а нејзиното одржување е отежнато во периодот на спроведување на основна обука за полицаец заради исполнетоста на капацитетите на центарот. Индикативните активности се насочени кон креирање годишен план на обуки кој произлегува од анализа на приоритетните обуки и расположливите капацитети на Центарот и дополнување и ревизија на каталогот за обуки согласно целната група за која е наменета обуката, евалуација на терен со цел утврдување на ефектите од обуката (на шест месеци за примена на наученото, на една година за резултати во работењето), подготовка на наставни програми за менаџмент-обука за сите нивоа на раководен кадар во Министерството за внатрешни работи, како и испорачување на обука за обучувачи за менаџмент-обуките на обучувачите на Центарот.

Еден од приоритетите за подобрување на внатрешните процеси е акредитирање на Центарот за обука од страна на Центарот за образование на возрасните како акредитирана установа за неформално образование, што ќе придонесе за издавање сертификати од обуката со вклучени стручни кредити (т.н. VET Кредити) наместо сегашната потврда што е единствено документ за стекнатата компетентност од обуката.

Обновувањето и одржувањето на објектите во Центарот за обука и нивното поврзување со информатичко комуникациските технологии е поставено на листата на приоритети, од аспект на обновување на системот и негово надградување заради дигитализација на работењето на Центарот. Детектирана е потребата за изработка на веб-страница на Центарот, профили на социјалните мрежи Фејсбук, Твитер и Инстаграм и Систем за управување со учењето (СУУ) за кандидатите на основна обука, како и за реконструкција на стрелиштето и ресторанот кој е во склоп на Центарот.

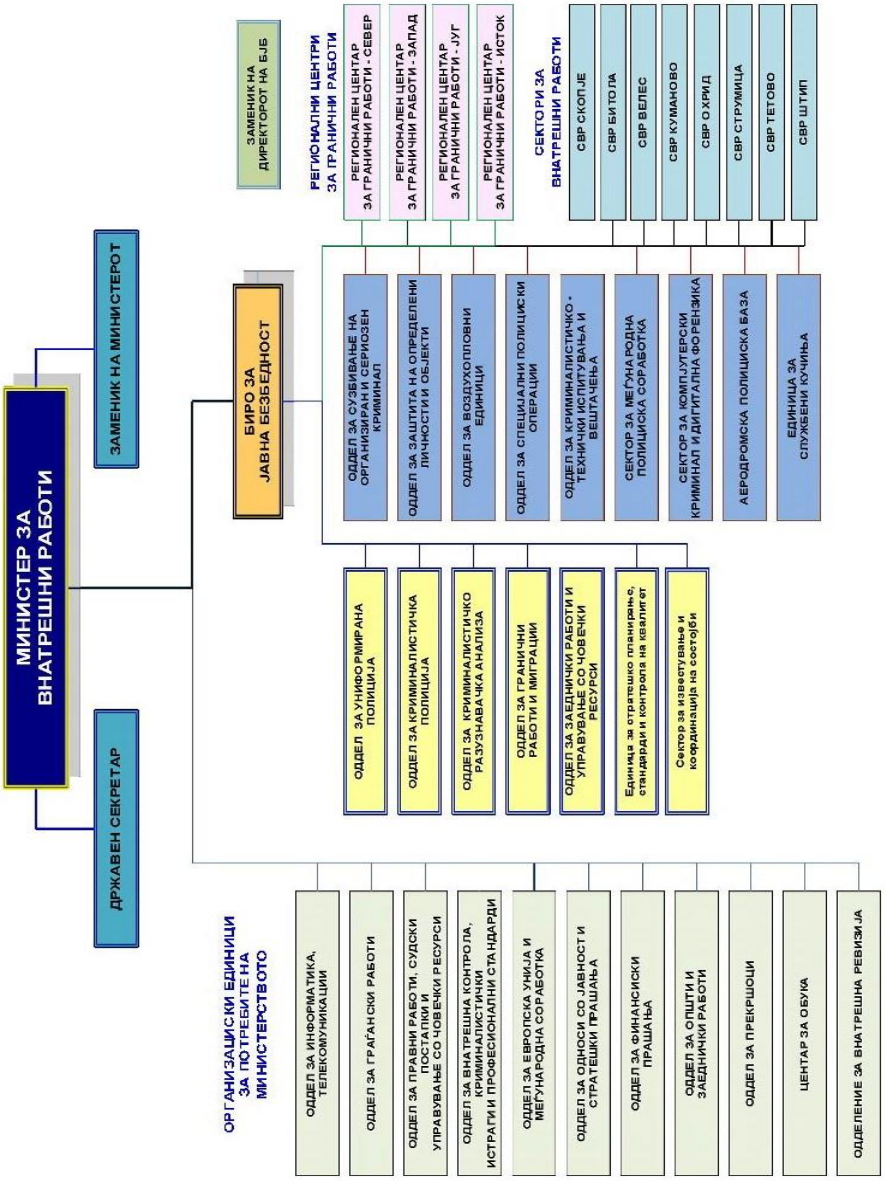
Обезбедувањето здравствена заштита на обучуваните во Центарот за обука како стратешки приоритет треба да резултира со ангажирање на лекар од општа пракса како и помошен медицински персонал, но и обезбедување здравствена заштитна надвор од работното време за итни случаи, кој во моментов недостига во Центарот, со што се изложени на ризик кандидатите кои се обучуваат во Центарот.

Следна на листата на стратегиски приоритети е организациската структура на Центарот за обука, чие унапредување е неопходно пред сè, заради предизвиците

поврзани со несоодветно распоредување на постојниот обучувачки кадар, како и непочитување на критериумите од Актот за систематизација за екипирање на Центарот со распоредување на вработени од други организациски единици на МВР, како и сè уште отворени статусни прашања на постојните обучувачи – немање статус на УПС, потреба од деташирани советници за континуирано стручно и физичко образование, недостаток на одделение за командири за ООПС, сл. Стратегиски резултати кои треба да се постигнат се следните:

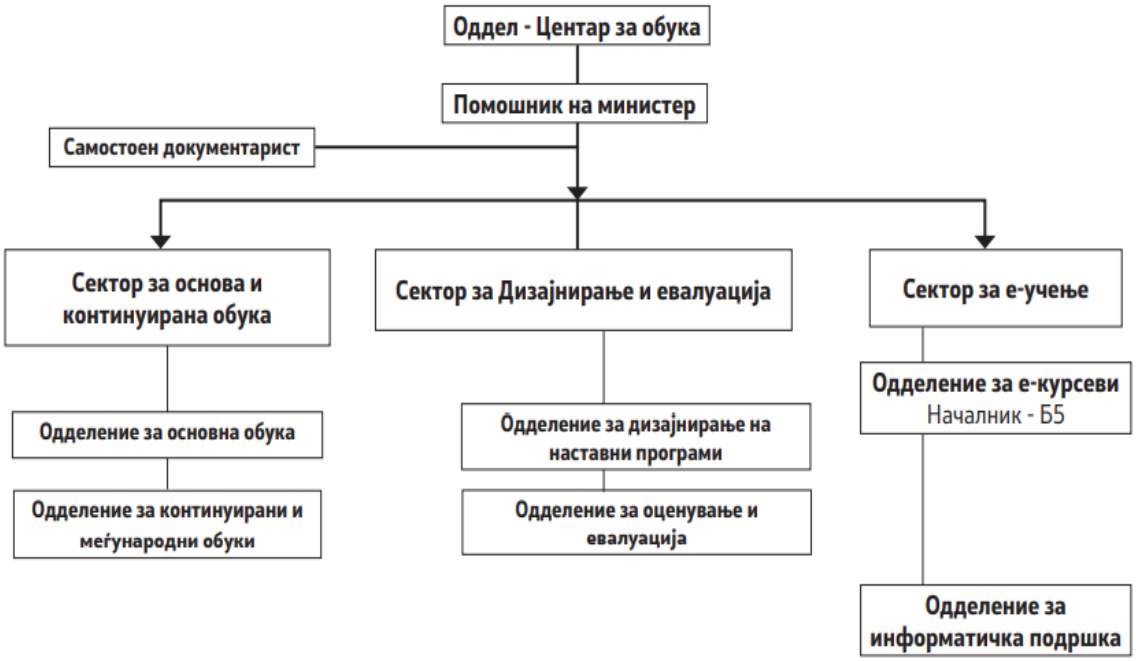
- Променет статусот на обучувачите во Центарот за обука од овластени службени лица (ОСЛ) во униформирани полициски службеници (УПС);
- Постојните вработени на Центарот за обука формално и стварно распоредени според актот за систематизација на Центарот за обука;
- Центарот за обука доекипиран со постојано Одделение за командири за ООПС;
- Обезбедено нормативно решение на статусот на советниците за континуирано стручно и физичко образование како деташирани претставници на Центарот за обука во Секторите за внатрешни работи.
- Во актот за систематизација на Центарот за обука воспоставени и почитувани критериуми за распоредување на кадар од други организациски единици во Центарот за обука (комуникациски вештини, компјутери, англиски јазик, успешно завршена обука за обучувачи).[391]

[391] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија на Центарот за обука на МВР 2020-2024,*стр.23.



Шематски приказ бр. 14: Органограм на Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија[392]

[392] Извор: „Органограм.“ *Министерство за внатрешни работи*, www.mvr.gov.mk Accessed 03 June 2022.



Шематски приказ бр. 15: Органограм на Центарот за обука на Министерството за внатрешни работи[393]

Со цел подигање на капацитетите на персоналот на Центарот, согледана е потребата од усовршување на постојните и новите обучувачи во Центарот, кое ќе биде континуирано и систематско со јасно определени критериуми за обемот на време посветено на усовршување и подготвување на годишни програми.

Тековната состојба покажува дека Центарот за обука има потешкотии во навременото обезбедување на обучувачки и друг потрошен материјал за работењето заради финансиската централизација на Министерството. Поради тоа, се поставува како приоритет делумното децентрализирање на буџетот на Центарот што би овозможило ефикасно распоредување на финансиските средства, посебно од услугите кои ги пружа Центарот за правни лица надвор од државните органи.

– СТРАТЕГИЈА ЗА ОБУКА И РАЗВОЈ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ 2022 – 2024

Со цел обединување на сите аспекти на системот на обука во Министерството за внатрешни работи, изработена е Стратегија за обука и развој на вработените во МВР за периодот 2022 – 2024 која е дефинирана како стратешки приоритет во сите стратешки документи на Министерството, имајќи го предвид податокот дека последната стратегија од овој тип е донесена во 2011 год. Во Стратегијата се определени основните поими на трите основни форми на концептот на „доживотно учење“ дефинирани и во Стратегијата за развој на Центарот за обука 2014 – 2018:

1. *Формално образование*, како облик на подготовка за живот и работа која се реализира според усвоени од државата (акредитирани) наставни планови и програми –

[393]Министерство за внатрешни работи. Стратегија на Центарот за обука на МВР 2020 – 2022, стр. 22.

курикулуми и во акредитирани јавни и приватни образовни установи кои за завршеното образование издаваат општествено верификуван (признат) документ: свидетелство или диплома.

2. *Неформално образование* во кое подготовката за работа се врши преку различните видови обуки кои се реализираат според непосредно утврдени потреби на работните места на учесниците во овој процес и за завршената обука се издава соодветен сертификат со важност во делокругот на порачувачот на обуката. Со цел и ова неформално образование да има придонес во подвижноста на работната сила, Европската Унија и другите развиени земји афирмираат политика на акредитација на рамковните курикулуми за неформалното образование и акредитација на разновидните приватни и јавни испорачувачи на овој вид образование.

3. *Информалното образование* или искуствено учење и натаму останува да се регулира како „соодветно работно искуство“ од страна на секој работодавец посебно.[394]

Освен обуките кои се предвидени во Правилникот за обука и другите законски и подзаконски акти на Министерството (основна обука, обука на приправник, континуирана обука на работник, специјализирана обука), во оваа стратегија е предвидена и обука за раководители, а во делот на континирани обуки се предвидени: регионална обука, меѓународна обука, обуки кои ги реализираат други надлежни државни институции и професионални организации, екстерна обука во земјата и во странство.[395]

Институционални носители на активностите поврзани со обуката на вработените во Министерството за внатрешни работи се организациските единици за управување (менаџмент) на човечки ресурси и Центарот за обука, при што организациските единици за управување (менаџмент) на човечки ресурси се надлежни за спроведување и координација на активности за утврдување на потребите за обука, планирање на обуката и користење на податоците од базата на податоци (единствен информационен систем) за обуките, а Центарот за обука е примарно надлежен за основната обука за полицаец, обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите и обуката за раководење во подрачја на безбедноста (менаџмент во безбедност), како и за координирање на другите видови обуки кои се реализираат во другите организациски единици.[396] Поради недоволното прецизирање во поглед на поделбата на надлежностите на овие два клучни институционални носители, во Стратегијата се додефинираат постојните надлежности во врска со процесот на спроведување на обука прикажани во следната табела.

[394] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр. 7.*

[395] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 8.

[396] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 9.

Табела бр. 16:
Постојни надлежности во спроведувањето на процесите на системот за обука и развој на вработените во МВР[397]

Содржина на системската компонента	**Нормативна надлежност**
Општа (системска) координација	Центар за обука
Анализа на потребите за обука	Одделенијата за обука на МВР и БЈБ
Планирање на обуката	Одделенијата за обука на МВР и БЈБ во соработка со Центарот за обука
Дизајн на обуката	Центар за обука
Развој на обучувачки материјали	Центар за обука
Спроведување (испорака) на обуката	Центар за обука Екстерни спроведувачи
Трансфер на обуката (користење на ефектите од обуката во професионалниот и во кариерниот развој на вработените)	Одделенијата за обука на МВР и БЈБ
Евалуација на ефектите од обуката	Одделенијата за обука на МВР и БЈБ
База на податоци за ефектите од обуката	Одделенијата за обука на МВР и БЈБ

СВОТ матрицата на системот за обука и развој на вработените е резултат на СВОТ анализата која ги поврзува клучните карактеристики на внатрешното и надворешното опкружување.

[397] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 9.

Табела бр. 17:

СВОТ матрица на системот за обука и развој на вработените во МВР[398]

Карактеристики	Карактеристики на внатрешното и надворешното опкружување	
	Институционални карактеристики на системот на обуки	**Карактерстики на интерното (МВР и БЈБ) и екстерното опкружување**
Позитивни	(С) СИЛНИ СТРАНИ (ПОЗИТИВНИ ОГРАНИЗАЦИСКИ ПЕРФОРМАНСИ) – Современ процес на развој и спроведување на обуките – Логистички претпоставки – Висок степен на меѓународна соработка – Интеринституционална соработка на Центарот за обука со другите организациски единици во МВР – Правна регулатива	(О) МОЖНОСТИ (ПОТЕНЦИЈАЛИ НА ИНТЕРНОТО И ЕКСТЕРНОТО ОПКРУЖУВАЊЕ НА ЦО) - Виша сила - Време - Вештини - Раководни работници - Полициски службеници - Човечки ресурси - Обучувачи - Видови обуки
Негативни	(В) СЛАБИ СТРАНИ (ТОЧКИ НА ПОТЕНЦИЈАЛНО ПОДОБРУВАЊЕ) - План за обуки - Евиденција на обуки - Евалуација на обуки - Недоволна соработка со организациските единици за човечки ресурси - Логистика - Човечки ресурси - Недостаток на промоција и волја за имплементација на стратегијата - Незапочната акредитација на обуките и Центарот - Недоволно разработен систем на менторство	(Т) ЗАКАНИ (РЕАЛНО ОЧЕКУВАНИ ЕКСТЕРНИ ПРЕЧКИ ВО СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ОДДЕЛНИ ПРИОРИТЕТИ) – Човечки ресурси – Значење на обуките – Логистика – Меѓународни организации

Општа претпоставка за остварување на оваа стратегија е посветеноста на субјектите носители на дефинираните активности за спроведување на стратегијата како процес на организациски промени, а посебните претпоставки за остварување на оваа стратегија се поврзани со навремено остварување на стратегиските приоритети,

[398] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022-2024, стр.*10–11.

конкретизирање на вреднувањето на обуката преку дефинирање на моделот на кариерно унапредување засновано на Мерит-системот, нормативно регулирање на стратешките решенија кои се однесуваат на надлежностите и одговорностите на Центарот за обука и организациските единици за управување со човечки ресурси, обезбедување статус на полициски службеници на обучувачите на Центарот за обука, дефинирање на статусот на советниците за континуирано стручно оспособување, односно децентрализираните координатори за обука, создавање на услови за испорака и функционалност на ИТ опремата која е обезбедена од меѓународни донатори.

Во стратегијата се констатирани следните можни ограничувања и ризици:

1) Несоодветно планирање на динамиката и обемот на основната обука за полицаец, која често ги апсорбира сите просторни, технички и човечки капацитети на ЦО;

2) Продолжување на практиката во планирање и евалуација на обуките од страна на раководителите да не се вклучува утврдување на приоритети;

3) Фаворизирање на изборот на учесниците за обука по несоодветни основи;

4) Прифаќање на несоодветни обуки од меѓународни партнери по автоматизам, без притоа да се разгледа потребата од нив;

5) Несоодветно определување на учесниците на некои обуки од страна на раководителите на ОЕ;

6) Неповолни услови за учество на вработените на обуките (трошоци, губење повластици и др.).[399]

Во стратегијата е потенцирано непреземањето на мерки за промени, односно за намалување и отстранување на ризиците и заканите, кои и покрај тоа што во најголем дел се повторуваат во секоја од стратегиите, сепак сè уште опстојуваат.

Согласно Стратегијата за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, предвидено е до 2024 година да се усогласат надлежностите и одговорностите на субјектите во рамките на Министерството кои се задолжени за обука, врз основа на веќе постигнатиот висок степен на интероперабилност кој се базира на директна соработка, заемна поддршка, споделување задачи и јасни надлежности. Овој систем за обука и развој ги содржи следните потсистеми:

- Центар за обука на МВР;
- Организациска единица за управување со човечки ресурси во МВР;
- Организациска единица за управување со човечки ресурси во Бирото за јавна безбедност;
- Децентрализирани координатори за обука во регионалните центри за гранични работи;
- Децентрализирани координатори за обука во секторите за внатрешни работи;

[399] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022–2024,* стр. 12.

– Децентрализирани координатори за обука во посебните организациски единици.[400]

За да се испорача ефективен систем за обука и развој на вработените во Министерството, потребно е да се променат методите на учење од предавања во независно и менторирано учење, обезбедување на компетентни и високо мотивирани обучувачи и ментори, на сите нивоа на обука, континуиран развој на наставните програми согласно потребите на полициското работење во кои ќе се употребува дигитална технологија во моделите на учење и настава.

Вредностите кои ги развива овој систем на обука и развој се наведени во посебно поглавје од стратегијата и се ориентирани околу: професионализам, интегритет, посветеност, континуираност на учење и развој, успешност, транспарентност, родова еднаквост.

Стратегиските приоритети на системот за обука и развој на вработените во МВР се ориентирани во три групи:

- Стратегиски приоритети за унапредување на системот на обука и развој на вработените во МВР
  - Унапредување на системот на централизирани и децентрализирани обуки;
  - Професионален и кариерен развој на обучувачите во Центарот;
  - Поттикнување на развојот на дигитален систем за обука со високи перформанси;
  - Изработка на нов Правилник за обука на МВР;
- Меѓусекторски стратегиски приоритети
  - Обуки за спроведување на ревидираниот систем на вреднување на изведбата;
  - Вклучување на обуките во системот на кариера;
- Дефинирани приоритетни обуки за развој на човечките капацитети на МВР
  - Методологија и обука за утврдување приоритетни обуки;
  - Обуки за реализирање на стратегиските приоритети.[401]

➢ *Стратегиски приоритет 1: Унапредување на системот на централизирани и децентрализирани обуки.*[402]

Овој приоритет произлегува од сложените услови за реализација на основната и континуирана обука во Центарот за обука на Министерството кои се резултат на големите групи за работа за основна обука кои се значително поголеми од европските стандарди за обука, но и од ограниченоста на капацитетите поради исполнетоста на Центарот со кандидати за основна обука. Заради тоа, неопходно е планирање на нови

[400] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024,* стр. 14.

[401] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022– 2024,* стр.16–28

[402] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022– 2024,* стр.16.

вработувања на подолг временски период кои ќе произлегуваат од потребите на Министерството кои се резултат на природниот одлив на вработени. Со тоа ќе се креира оптимална бројка за работа при основната обука за полицајци, но и ќе се остави простор за спроведување на континуирани обуки, иако тие е најдобро да се спроведуваат децентрализирано. Континуираните обуки во моментов се спроведуваат ад хок и без приоритет што е резултат на обемниот и нефункционален Годишен план за обука на работниците на Министерството и во време во кое капацитетите на Центарот се ограничени заради основната обука. Од друга страна, децентрализацијата на континуираната обука има неколку ограничувачки фактори кои се поврзуваат со несоодветни просторни и технички услови во најголем број од организационите единици на Министерството, но и со недефинирани односи на надлежности во врска со обуката помеѓу институционалните субјекти кои се задолжени за обука што резултира меѓу другото и со преоптоварување на координаторите со други задачи на сметка на запоставување на нивната основна улога поврзана со координативна функција на континуираните обуки. Заради тоа, стратешките одредишта се определени преку утврдена норма за 12 до 24 учесници во обучувачка група, изработен Каталог и Календар на обуки, но и применлив и функционален Годишен план за обуки со јасно определени надлежности на организациските единици во Министерството вградени во новиот Правилник за обука.[403] Регионалните координатори за обука во секој сектор на Министерството и Регионалниот центар за гранични работи се екипирани со обучувачи и истите се деташирани обучувачи на Центарот за обука.

- *Стратегиски приоритет 2: Професионален и кариерен развој на обучувачите во Центарот*[404]

Тековната состојба во Центарот за обука на Министерството укажува на ограничени човечки ресурси за спроведување континуирани обуки, бидејќи обучувачите се во најголем дел ангажирани за основна обука, но и на недоволна континуирана обука на обучувачите и проблем при регрутацијата на нови обучувачи кои без соодветни критериуми, се распоредуваат како обучувачи во Центарот. Во врска со овој приоритет, определени се стратегиски резултати меѓу кои се утврдување статус на униформирани полициски службеници на обучувачите на Центарот за обука и децентрализираните координатори за обука, но и утврдување на посебни компетенции за работното место обучувач и регрутација преку селективен процес пропишан во Правилникот за обука. Исто така, потребно е да биде изготвена годишна програма за усовршување на персоналот на Центарот преку континуирани напредни обуки на годишно ниво, преку искуствено учење, студиски престој, работилници, обуки и др. во земјата и надвор од неа, но и да биде пропишан систем за кариерно унапредување на обучувачите.

[403] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 16–18.

[404] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024,* стр. 18.

- *Стратегиски приоритет 3: Поттикнување на развојот на дигитален систем за обука со високи перформанси*[405]

И покрај тоа што Мисијата на ОБСЕ во Скопје го поддржа развојот на прилагодениот систем за управување со учење (СУУ) со обезбедување капацитети за засилена технологија за учење, поради недостаток на солидна ИТ инфраструктура што значи сите вработени во МВР да имаат пристап до платформата за е-учење заснована на интранет и заради недоволниот број обучувачи вклучени во развојот на е-курсеви, сегашниот систем на обука на МВР на Северна Македонија ги открива своите недостатоци поради кои системот за обука не е на ниво на кое може да ја искористи современата технологија во насока на подобрување на неговата ефикасност. Стратешките одредишта поврзани со овој приоритет се во насока на обновена и проширена ИТ инфраструктура во Центарот за обука, но и во останатите простории за обука на организациските единици на Министерството, со компетентен персонал кој ќе ги дизајнира е-обуките, кои ќе бидат достапни за секој вработен преку интранетот на Министерството кој ќе биде функционален и навремено ажуриран. Евиденциите на организациските единици за управување со човечки ресурси потребно е да бидат целосно дигитализирани, а е-обуките да се внесуваат во персоналното досие на секој работник.

- *Стратегиски приоритет 4: Изработка на нов правилник за обука на МВР*[406]

Изработката на нов правилник за обука произлегува од моменталната ситуација во Министерството за внатрешни работи, во која законските одредби со кои е пропишана обуката во најголем дел или не се спроведуваат во практика или пак се практикуваат на различен начин од она што е пропишано. Овој стратегиски приоритет опфаќа промени кои произлегуваат од сите стратегиски приоритети во оваа стратегија, и со него треба нормативно да се регулираат сите иницирани подобрувања на системот на обуки во МВР.[407]

Изготвувањето на анализа за потребата од измени на Правилникот за обука, како и изготвувањето преглед на современи меѓународни искуства во регулирањето на интерниот систем на обука на Министерствата на внатрешни работи и полициите на земјите на Европската Унија се дел од стратегиските резултати кои треба да послужат како основа на изготвувањето на нов Правилник за обука на Министерството за внатрешни работи, што исто така е еден од стратегиските резултати кои треба да се остварат.

- *Стратегиски приоритет 5: Обуки за спроведување на ревидираниот систем на вреднување на изведбата*[408]

[405] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024,* стр. 20.

[406] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024,* стр. 22.

[407] Ibid.

[408] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024,* стр. 23.

Со стратегискиот приоритет за ревидирање на системот за вреднување на изведбата во Стратегијата за управување со човечки ресурси од 2019 година, се предвидени следниве обуки:

– Обука на обучувачи за спроведување на вреднувањето на изведбата, за менаџментот и вработените во ОЕ на УЧР во МВР и БЈБ и

– Спроведување на обуката.

Стратегиските резултати, меѓу другото, се определени со спроведена обука за обучувачи и оценувачи за сите работници во Министерството, но и со усвоена наставна програма или ревидирана програма за обука со цел вклучување на измените кои се предвидени во Стратегијата за управување со човечки ресурси. Исто така, потребно е да се обезбедени софтверска апликација за обработка на резултатите кои ќе бидат основа за планирање на човечките ресурси, преку анализа на потребите за обука.[409]

- *Стратегиски приоритет 6: Вклучување на обуките во системот на кариера*[410]

Соодветното третирање на обуките во системот за кариера е потреба детектирана и во првата стратегија за обука на вработените во МВР и во Стратегијата за управување со човечки ресурси што произлегува од врската која треба да постои помеѓу обуките и кариерниот развој на вработените. Токму заради тоа, во Стратегијата за управување со човечките ресурси во МВР за периодот 2020 –2022 година се утврдени следниве два стратегиски приоритета, кои го опфаќаат решавањето на ова прашање:

- К-1, модел и критериуми за воспоставување на мерит систем во кариерното унапредување во МВР и
- К-2, усогласување на дизајнот на работните места во систематизација со моделот на мерит системот, вклучувајќи ги покрај генеричките и специјалните компетенции за секое работно место. Во овој приоритет е вклучена и потреба од воведување испит за кариера на определените работни места.[411]

Овој стратегиски приоритет го опфаќа и кариерното унапредување за кое потребно да постојат планови кои во себе ќе ја опфатат квалитативната димензија на планирањето на човечките ресурси, а не само аспектот на квантитативните промени во поглед на бројот на вработени во Министерството.

Стратегиски дестинации за овој стратегиски приоритет се:

[409] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024*, стр. 23.

[410] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024*, стр. 24.

[411] Ibid.

1. Усвоен каталог за обуки и развој (со задолжителни и незадолжителни обуки кои ќе бидат во согласност со општите и посебните компетенции за секое работно место).

2. Усвоена наставна програма за илустрација и практикување на мерит системот.

3. Усвоен план и програма за спроведување обука за анализа и планирање на човечки ресурси според мерит системот.

4. Обучени учесници за процесот на анализа и планирање на човечки ресурси.

5. Усвоен концепт за спроведување на испитот за кариера во вкупниот мерит систем.

6. Изготвена програма за спроведување на испитот за кариера.

7. Обезбедена софтверска програма за спроведување на испитот за кариера.[412]

- *Стратегиски приоритет 7: Методологија и обука за утврдување приоритетни обуки*[413]

Овој приоритет произлегува од претходно установената состојба за неприоритизирање на обуките од страна на организационите единици надлежни за управување со човечки ресурси, што резултира со обемен и нефункционален годишен план на обуки што е дефинирано како меѓусекторска обврска и во Стратегијата за управување со човечки ресурси како Методологија и обука за утврдување на приоритетни обуки (на регионално и на централно ниво). Во Стратегијата за обука и развој на вработените во МВР, овој стратегиски приоритет има конкретна динамика определена преку стратегиски одредишта како што се: изработен Прирачник за планирање на приоритетните обуки, обучени учесници во процесот на утврдување на приоритетните обуки (менаџерите на работни единици и вработените во Секторите за управување со човечки ресурси на централно и на регионално ниво), изработен и утврден каталог на обуки базирани на работни компетенции, изработен и утврден годишен календар на обуки кои е планирано да се реализираат во Центарот за обука.[414]

- *Стратегиски приоритет 8: Обуки за реализирање на стратегиските приоритети*[415]

Индикативните активности поврзани со овој стратегиски приоритет се поврзани со анализа на динамиката на пензионирање на вработените во МВР 2022 – 2026 и креирањето на петгодишен план за идни вработувања, имајќи го предвид фактот дека во перидот 2022, 2023 и 2024 година, ќе има голем одлив на полициски службеници во пензија, (тоа се големиот број курсисти од 1992 до 1994 година непосредно по

[412] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 25.

[413] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024*, стр. 26.

[414] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.*26–27.

[415] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024*, стр. 27.

осамостојувањето на земјата), обука на членовите на Локалните совети за превенција според динамиката на Стратегијата за вклучување и комуникација со заедницата, изработка на наставна програма за задолжителна обука при прво вработување и спроведување обуки според динамиката на нововработените во МВР, изработување наставна програма за вработени во МВР при промена на несродно работно место, утврдување наставни програми за обуки во функција на секоја стратешка промена во МВР, со што треба да се опфатат најважните обуки со кои би се реализирале некои од стратешките приоритети во Министерството. Стратегиските одредишта за овој стратегиски приоритет се следните:

1. Секоја година (2022, 2023 и 2024) спроведена основна обука за полицаец за по една образовна група со оптимален број на кандидати упатени на основна обука;
2. Зајакнато вклучување и комуникација со заедниците на локално ниво;
3. Обука за вработени при промена на несродно работно место;
4. Обука за полициски службеници (при промена на статус).[416]

– СТРАТЕШКИ ПЛАН НА МВР ЗА ПЕРИОДОТ 2022 – 2024 ГОД.

Во поглед на постигнати резултати во 2020 година, во документот се наведени изготвувањето на материјали за темите комуникација и превенција кои се опфатени во Програмата за основна обука на полицаец; утврдувањето на оптимална годишна квота на кандидати за основна обука за полицаец за следните пет години; изработката на финален текст на Стратегијата за обука и развој на вработените во МВР за 2021 – 2023 година; формирањето на работен тим за акредитација на Центарот за обука кој ги проучува сите законски и подзаконски акти кои се однесуваат на образованието на возрасните во Република Северна Македонија (кои се реализираат со финансиска помош од Мисијата на ОБСЕ во Скопје); изработката на нацрт-правилник за работа на Советот за обучувачи во Центарот за обука; изработката на План за потребите за реновирање и тековно одржување на објектите на Центарот, како и физибилити студија за реновирање на Центарот.[417]

Реализирани активности во потпрограмата „Унапредување на системот за обука на вработените во МВР“ за 2021 год. се следните: ангажирање на надворешен консултант – експерт за изработката на Елаборат за акредитација на Центарот за обука и помош при спроведување; одобрена капитална инвестиција за Центарот за обука за реновирање на сместувачките капацитети и ресторанот на ЦО; се изработува долгорочен план за обнова и проширување на ИТ инфраструктура во Центарот за обука, поддржан од Мисијата на ОБСЕ во Скопје; за потребите на Центарот за обука изработени се предлози за промена на описот на работните места и воспоставување на нов организациски облик во делот на основа обука за полициски службеници; усвоени се критериумите за обемот, видот и постапката на усовршување на персоналот од страна на Советот на обучувачи во Центарот за обука; изработена е анализа на содржинските и

[416] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024, стр.* 27–28.

[417] Министерство за внатрешни работи. *Стратешки план 2022 – 2024,* стр. 15–16.

обучувачките компетенции за надоградување на Програмата за стекнување напредни обуки на персоналот за испорака на специјализирани обуки, а одржан е и состанок од страна на Советот на обучувачи за напредни обуки на персоналот, на кој предлог-обуките се дадени на разгледување на советниците до усвојување на долгорочната програма.

Во програмата „Унапредување на заедничките функции на МВР“ која е дел од стратешкиот план како приоритетни цели, се наведени:

1) Преземање и примена на најдобрите ЕУ практики и стандарди;
2) Имплементација на активности дефинирани во Стратегијата за управување со човечки ресурси 2020 – 2022;
3) Имплементација на активности дефинирани во Стратегијата за развој на Центарот за обука 2020 – 2022;
4) Имплементација на активности дефинирани во Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024;
5) Имплементација на Етички кодес за однесување на вработените во МВР.[418]

[418] Министерство за внатрешни работи. *Стратешки план 2022 – 2024,* стр. 35.

VI дел

Предлог-модел на систем за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

I. ПРИЧИНИ ЗА РЕФОРМИРАЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Причините за реформирање на системот на полициска едукација и обука се детектирани во Стратешките документи на Министерството за внатрешни работи кои беа предмет на анализа во претходната глава. Така, во Стратегијата за управување со човечки ресурси при МВР за периодот 2020 – 2022 година како предизвици со кои се соочува системот за управување со човечки ресурси се наведени потребата за натамошно надградување на системот за регрутирање, селекција, унапредување и можности за развој во кариерата и надворешното влијание врз процесот на регрутирање и селекција, а како несоодветни решенија во системот за управување со човечки ресурси: несоодветен начин на селекција на кандидати, недостаток на евалуација во процесот на селекција, несоодветен јавен маркетинг во процесот на регрутација во Министерството, несоодветни процедури за регрутирање, нетранспарентен систем при селекција, недостаток на обука на членовите на Комитетот за селекција и огромно недозволено надворешно влијание. Во оваа стратегија таксативно се наброени идентификуваните незадоволителни состојби при управувањето со човечки ресурси поврзани со вработување во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија:

- Потреба за натамошно надградување на системот за регрутирање, селекција, унапредување и можности за развој во кариерата;
- Надворешно влијание врз процесот на регрутирање и селекција;
- Несоодветен јавен маркетинг во процесот на регрутација во Министерството;
- Несоодветни процедури за регрутирање;
- Постои доволен одзив на кандидати по јавен оглас;
- Не е дефинирана постапката и условите за вработување без оглас (појава на злоупотреба на ингеренциите на министерот);
- Не постои практика на електронско аплицирање во база на податоци за регрутирање без јавен оглас (создавање база на заинтересирани подобни кандидати);
- Не е дефинирана постапката за вработување за преземање од други државни установи;
- Регрутирањето без оглас да се ограничи само за некои работни места.[419]

Во Стратегијата на Центарот за обука на МВР 2020 – 2022 е наведено дека не постои долгорочно планирање за нови вработувања врз основа на потребите на Министерството, што произлегува од планираниот одлив на вработени по разни основи. Унапредувањето на континуираната обука која се спроведува ад хок и без приоритизирање е исто така еден од приоритетите на Центарот за обука на Министерството кој генерално произлегува од исполнетоста на капацитетите со кандидати за основна обука поради што спроведувањето на континуираната обука се

[419] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија управување со човечки ресурси во МВР 2020 – 2022*, стр. 8–9.

одвива отежнато. Акредитирањето на Центарот за обука како акредитирана установа за неформално образование е детектирано како потреба пред сè, заради издигнувањето на основната обука на едно повисоко ниво преку кое ќе се стекнуваат стручни кредити и ќе се добива сертификат кој ќе има повисоко ниво на акредитација, на местото на сегашната потврда како документ за стекнатата компетентност од обуката. Несоодветното распоредување на постојниот обучувачки кадар, како и непочитувањето на критериумите од Актот за систематизација за екипирање на Центарот со распоредување на вработени од други организациски единици на МВР, како и сè уште отворените статусни прашања на постојните обучувачи – немање статус на унифомирани полициски службеници, потребата од деташирани советници за континуирано стручно и физичко образование се наведени како предизвици поврзани со наставниот кадар во Центарот за обука. Ивановски и Николов преку едно научно истражување детектираат ниско ниво на општа физичка подготвеност на кандидатите кои посетуваат основна обука за полицицаец, кое според нив, е директна последица на пропустите во приемната постапка за селекција што ја спроведува Министерството за внатрешни работи, што се одразува на процесот на усвојување на одредени техники во текот на физичката обука.[420]

Од горенаведното може да се заклучи дека причини за реформа на постоечкиот систем на полициска едукација и обука во Република Северна Македонија се незадоволителните состојби поврзани со:

- несоодветен начин на селекција на кандидати преку нетранспарентен и несоодветен процес на селекција;
- недостаток на евалуација на процесот за селекција;
- огромно надворешно влијание на процесот на регрутирање и селекција;
- недефинирана постапка и услови за вработување без јавен оглас;
- недефинирана постапка за вработување на лица во Министерството со преземање од други државни установи;
- непостоење на електронско аплицирање за вработување во Министерството;
- непостоење на годишен план за обуки;
- нетранспарентност на останатите видови обука;
- несоодветно екипирање на Центарот за обука со наставен кадар.

Анализирајќи ги системите за полициска едукација и обука на СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка се детектира потребата од значително поголема транспарентност на целокупниот процес на селекција започнувајќи од официјална интернет-страница на Центарот за обука, на која би биле прикажани условите за вработување во Министерството, начинот на конкурирање, како и целокупниот процес на селекција преку прикажување на фазите на процесот, но и начинот на стекнување на бодови во селективниот процес. Индексот на телесна маса е уште еден критериум кој е потребно да биде јасно определен и презентиран во условите за конкурирање заедно со телесната висина на кандидатите, со што би се избегнала моменталната ситуација на голем број вработени полициски службеници кои не ги

[420] Ивановски, Јонче. Трајче, Николов. Примена на одбранбени техники во системот на обука кај кандидатите за полициски службеници. *Безбедност* бр. 4 (2020): 18.

исполнуват основните физички услови за работа во полиција. Имајќи го предвид извршувањето на секојдневните полициски задачи, чија реализација во голем дел од случаите неопходно вклучува употреба на полициско возило, возачката дозвола за управување возило од „Б“ категорија се наметнува како еден од условите за конкурирање што е пракса во сите развиени европски држави. Дополнувањето на процесот на селекција со нови фази во кои би се оценила способноста за критичко размислување на кандидатот, како и неговите познавања за работењето во полициската организација, но и полициската организација во целост е исто така насока во која треба да се развива селективниот процес наместо сегашното непланско и неаргументирано исфрлање на фази од селективниот процес со цел намалување на критериумите за вработување во Министерството за внатрешни работи. Тестот на правопис исто така треба да биде дел од процесот на селекција во делот на тестирање, со јасно определени критериуми на бодување за точен и неточен одговор. Ставовите и знаењето на кандидатот во врска со определена област се оценуваат преку спроведување на есеј во селективниот процес преку кој може да се оцени и способноста на кандидатот за изразување, што може да се дополни со усно елаборирање на изнесените ставови. Француската полиција има предвидено посебна фаза во селективниот процес која се состои од практични случаи кои ја оценуваат способноста на кандидатот за разбирање на професионалните ситуации при која се оценува способноста на кандидатот за расудување, проценка на ситуација и давање предлози во врска со ситуацијата врз основа на поставени прашања за конкретно наведени практични случаи кои кандидатот треба да ги одговори, при што за да може да ги одговорат предвидените прашања, кандидатите мораат да ја разберат и анализираат ситуацијата и врз основа на тоа, да донесат одлуки во врска со истата. Дел од селективниот процес во француската полиција за некои работни места, се и индивидуален и групен тест со сценарио базирано на практичен случај, при што откако на кандидатот ќе му се даде простор за свое излагање во врска со случајот, Комисијата му поставува прашања преку кои ги оценува менаџерските способности, социјалната интелигенција, односот кон авторитетот и придржувањето кон вредностите на лицето. Она што мора да се напомене е дека Комисијата ја вредува интеракцијата на членовите во групата, способноста на кандидатите за лидерство и социјална интелигенција, а не целокупно постигнатиот резултат. За работните места за кои е потребно посебно стручно образование, меѓу другото, се врши тестирање на знаењето на лицето од соодветната област со стручен тест. Позитивен пример за транспарентен процес на бодување на селективниот процес е шпанската полиција која има определено точен број на бодови кои ги носи секој точен одговор, но и формула по која се пресметува санкционирањето на секој грешен одговор. Тестирањето треба да се врши компјутерски во сите фази каде е тоа можно, освен при интервјуто, проверката на физичката подготвеност и психолошкото тестирање, со што кандидатот ќе има увид во постигнатите резултати веднаш по завршувањето на тестот, а ранг-листите по секоја фаза, ќе бидат компјутерски генерирани со што ќе се исклучи ризикот од недозволено влијание врз регрутацијата на кадри што е детектирано во стратешките документи на Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија. Начинот на кој може да се освојат дополнителни бодови, треба да биде јавно објавен при огласот за вработување, исто како и начинот на кој се врши селекција

на кандидатите со ист број на бодови, каде позитивен пример е шпанската полиција која во случај на кандидати со ист број на бодови најмногу се вреднува најдобриот резултат на тестот на знаење, па потоа на тестот за физичка подготвеност, што е јавно објавено во огласот за вработување. Претходните здравствени прегледи треба да ги врши независна медицинска установа (приватна или државна) која врши дејности од областа на Медицина на трудот, а не здравствена комисија која ја формира министерот, што е случај со моменталната состојба во селективниот процес за вработување во полицијата на Република Северна Македонија. На овој начин ќе се намали можноста за недозволено влијание врз овој дел од процесот на селекција. Секоја држава има предвидено посебни работни места за определени категории граѓани како што се деца и сопруги на загинати полициски службеници, воени лица и сл. кои согласно условите кои ги исполнуваат, се распоредуваат на работни места во Министерството, што е потребно да се применува и во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија. Друг сегмент кој неопходно мора да се развива е каталогот на обуки кои Министерството ги спроведува, кој во сите развиени европски држави е јавно достапен со цел информирање на целната група за обуките, преку јавно презентирање на темите, целните групи и начинот на спроведување. Полициските службеници мора да имаат еднаков пристап до обуките кои се дел од задолжителната или доброволната континуирана обука, преку интернет или интранет, поради што полицијата мора да го напушта традиционалното известување за огласи, конкурси и обуки преку писмено известување до секоја организациона единица, што долги години се практикува во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија, а се покажува како крајно неефикасно и неефективно и достапно до мал број на полициски службеници. Ова е детектирано и во најновата Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024 каде како можни ограничувања и ризици се наведени „фаворизирањето на изборот на учесниците за обука по несоодветни основи и несоодветното определување на учесниците на некои обуки од страна на раководителите на организациските единици“ кои „сè уште опстојуваат како резултат на непреземањето на мерки да се промени однесувањето на определени субјекти во системот за обука и развој на вработените во МВР“.[421]

Она што загрижува е податокот дека во ниту еден стратешки документ на Министерството не е спомената полициската едукација како неопходен сегмент за унапредување на професионалноста на полициските службеници во Република Северна Македонија. Императивот на професионалноста најдобро може да се постави преку полициската едукација, која му овозможува на полицискиот службеник да ја сфати неговата поставеност и функција во демократското општество, но и да го разбере девијантното однесување на лицето и соодветно да реагира на него. Според Сандерс, високото образование служи како конститутивен елемент на секој научен, професионален и управувачки тренинг и како такво директно е насочено кон унапредување на професионалните компетенции. Тоа значи дека високото образование

[421] Министерство за внатрешни работи. *Стратегија за обука и развој на вработените во МВР 2022 – 2024*, стр. 12.

е најефикасната форма на професионален тренинг (обука).[422] Структурата на студиската програма која неопходно мора да вклучува предмети од областа на полициските науки и други науки со кои тие имаат поврзаност, овозможува полицискиот службеник да е едуциран со многу повеќе знаење од „механичко“ познавање на Кривичниот законик и елементите на кривично дело и прекршок. Неспорно е дека, во ситуација на еднакви фактори, универзитетски обучен полициски службеник е подобро квалификуван од оној што завршил само средно образование.[423]

Друг аспект на оваа област дава моменталната состојба во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија каде високото образование од било која област е услов за вработување и напредување во кариерата и покрај тоа што не одговара на дејноста која ја вршат полициските службеници. Бидејќи лицата кои се вработуваат со високо образование имаат звање кое ја потврдува оспособеноста за работа во определена дејност, но лицето таа дејност не ја обавува, лицето со вработувањето во полициската огранизација всушност се преквалификува. Значење за вработувањето во полиција во Македонија всушност има степенот на образование, а не звањето кое е стекнато. Во периодот од 2008 година кога престанува да постои Полициската академија како институција во состав на Министерството за внатрешни работи, па сè до денес, во Македонија е забележана хиперпродукција на дипломирани криминалисти, што е резултат на атрактивноста на полициската професија, но произлегува и од укинатите критериуми за упис, што се состојат од процена на психофизичката подготвеност на кандидатот за работа во полиција, а вршат еден вид „претселекција“ на кандидатите кои се реално психофизички подготвени за работа во полиција. Во периодот од формирањето на Полициската академија, односно од 2003 година, Академијата е на листата на најатрактивни факултети, со ограничени квоти за упис за кои одлука носи Владата на Република Македонија на предлог на министерот за внатрешни работи, а предлогот се заснова на потребите на Министерството и на други органи и установи. Министерството за внатрешни работи учествува со два члена во Комисијата за избор на кандидати за стекнување високо образование, а Академијата учествува со два члена во Комисијата за избор на кандидати за полицаец која ја формира министерот за внатрешни работи. Министерот за внатрешни работи го назначува директорот на Полициската академија, кој е раководен орган и ја застапува и претставува Академијата. Критериумите за упис во поглед на проверки на психофизичката подготвеност на кандидатите за работа во полиција ги задржува и правниот наследник на Полициската академија – Факултетот за безбедност, но само две години по основањето и истите се идентични со критериумите за засновање на работен однос на работно место „полицаец“ во Министерството за внатрешни работи. Сепак, најверојатно тргнувајќи од „економската исплатливост“ на образовниот процес, Факултетот за безбедност ги укинува проверките на психофизичката подготвеност за работа во полиција, сведувајќи го уписот на оваа образовна институција на упис во кој

[422] Saunders B. Charles. *Upgrading the American Police (Education and Training for Better Law Enforcement)*, Washington: The Brookings Institution, 1970, стр. 82.

[423] Garmire L. Bernard. Personnel Leadership Development. Police yearbook, 1964 стр.333, наведено според Јанкулоски, Звонимир. „Образование на полицијата во Република Македонија во пресрет на новиот милениум“. *Годишник на Факултетот за безбедност* (1998), стр. 29.

релевантен ќе биде само успехот на кандидатот постигнат во средното образование. Дополнителен проблем кој произлегува од укинатите критериуми за упис и укинувањето на критериумите поврзани со здравствената состојба на кандидатот е и неможноста на факултетот да ја оцени физичката подготвеност на студентот за следење на наставата по Специјално физичко образование, поради што може да настанат несакани проблеми по здравјето на студентот. Следи енормно зголемување на квотите на сите високообразовни институции кои продуцираат кадри од областа на безбедноста, кои произлегуваат единствено од желбата за поголемо профитирање, без било каква аргументирана анализа на реалните потреби на Министерството за внатрешни работи, како институција каде најмногу може да се вработат дипломираните студенти. Не треба да се исклучи фактот дека овие дипломирани студенти може да работат и во други институции, но сепак бројката на дипломирани студенти која може да ја примат е премала во споредба со високиот број на кадри кои дипломираат и се појавуваат на пазарот на труд кој не може да ги прими, па се создава суфицит на кадри од областа на безбедноста. Ако претходно поради постоење на образовен вакуум од областа на безбедноста, лицата кои имаа завршено високо образование од област различна од безбедноста, доживуваа фактичка преквалификација поради недостатокот на високообразовна институција од областа на безбедноста, во периодот кој следи, доаѓа сосем спротивна ситуација на фактичка преквалификација на дипломираните криминалисти во други несродни дејности, бидејќи Министерството за внатрешни работи не ги вработува дипломираните криминалисти, иако станува збор за кадар кој се едуцира за работа во полиција. И покрај преголемиот број на невработени дипломирани криминалисти, Министерството за внатрешни работи, игнорирајќи ја нивната специјализација за работа во полиција, на малиот број јавни огласи кои се објавени во перидот од 2008 година до денес, вработува кадри со високо образование од различни области, а исклучително малку дипломирани кадри од областа на безбедноста, наместо обратната ситуација која е логична во било која институција. Така, како што било која медицинска установа вработува лекари со завршен медицински факултет, а по исклучок и други кадри од кои реално има потреба за нормално одвивање на работниот процес (информатичар, администратор, мајстор), така и во полиција е потребно да се вработуваат кадри со завршен факултет од областа на безбедноста, а по исклучок, други кадри од кои Министерството има потреба, како што се вештаци, информатичари, економисти и сл. Овие кадри мора да се доквалификуваат за работа во полиција, од причина што немаат полициски знаења кои се неопходни за работа во полиција, па е потребно истите да ги стекнат со обука. И покрај горенаведните аргументирани причини, Министерството за внатрешни работи во Република Северна Македонија веќе воспостави пракса на изедначување на факултетот од областа на безбедноста со правниот и економскиот факултет, за што доказ е и последниот јавен оглас за прием на 25 извршители со високо образование во областа на безбедноста, правен или економски факултет,[424] лица кои дополнително ги обучува за време на приправничкиот стаж преку обука со ментор и истите без ниту еден ден теоретска обука, по девет месеци полагаат приправнички испит и започнуваат со работа, со што се потврдува ставот дека за вработување во Министерството за внатрешни работи

[424] „Јавен оглас“ *Министерство за внатрешни работи*, https://mvr.gov.mk/vest/16605, 28 јули 2021.

во Македонија е потребен само степен високо образование од било која област, што е спротивно на искуствата на сите развиени европски држави кои имајќи го предвид значењето на специјализацијата и стручноста во справувањето со современите облици на криминал, ги едуцираат своите кадри во институции кои се дел од полициската организација, а процесот и бројот на кандидати за вработување го определуваат врз основна на потребите на службата. Специјализацијата на полициските службеници ќе биде целисходна и функционална само ако се надоврзува на одреден степен на полициско образование, што е реален континуитет на надоградувањето на знаењето во конкретна област.

Анализата на податоците за запишани студенти на факултетите од областа на безбедноста во Република Северна Македонија укажува на исклучително висок степен на атрактивност на полициската професија и желба на младите луѓе за работа во полиција. Во анализираниот период од 2008 год. кога Министерството за внатрешни работи престанува да ја организира полициската едукација со укинувањето на Полициската академија до 2021 год. на прв циклус на студии, најголем број на студенти се запишани во студиската 2010/11 (вкупно 897 студенти) што може да се поврзе со укинувањето на дополнителните критериуми за проверка на психофизичката подготвеност за работа во полиција на Факултетот за безбедност во Идризово, бидејќи во оваа студиска година на оваа високообразовна институција се запишани најголем број на студенти од нејзиното формирање, па сè до денес. Гледано по години, најмал број на студенти се имаат запишано во студиската 2019/20, односно вкупно 480 студенти.

Од вкупно запишаните студенти, дури 50 % се запишани на Факултетот за безбедност – Скопје, а втор по атрактивност кај студентите е Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет, каде се имаат запишано 19,04 % од студентите. Најмал број на студенти се имаат запишано на Факултетот за менаџмент, односно Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола при „МИТ Универзитетот“, односно 366 студенти или 4,05 %. Во периодот од 2008 до 2021 год., на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија се запишани вкупно 9 030 студенти.

Табела бр. 18:
Број на запишани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија[425]

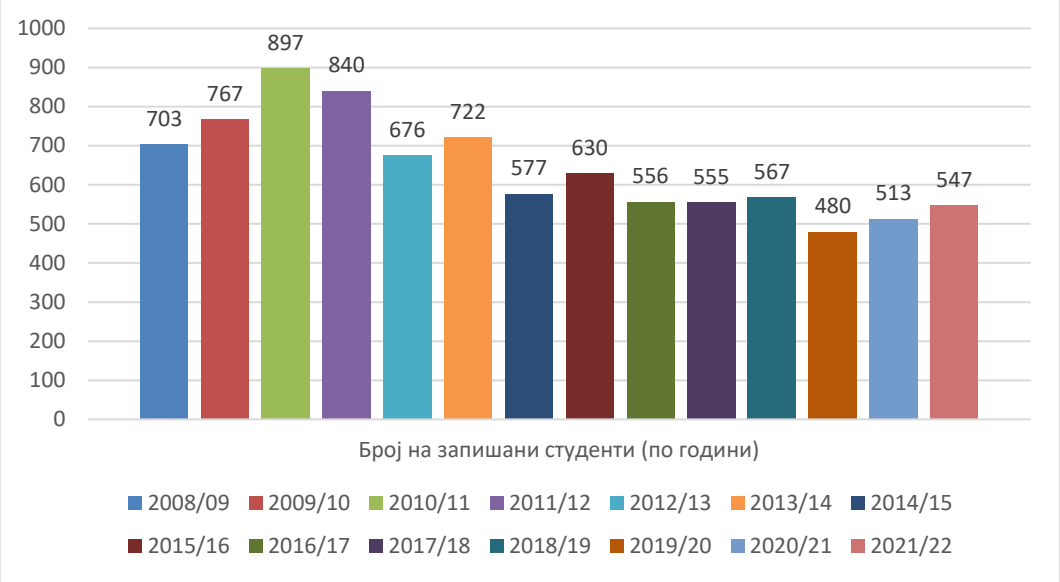
Факултет (Универзитет)	Број на запишани студенти на прв циклус на студии (по студиски години)						
	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015
Факултет за безбедност (УКЛО)	319	178	441	434	271	363	327
Филозофски факултет/ Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	144	166	176	187	188	186	134
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	173	245	155	125	105	77	7
Факултет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	67	147	32	31	12	10	44
Факултет за менаџмент (МИТ)	/	31	31	/	49	35	27
Правен факултет (УЈЕ)	/	/	62	63	51	51	38
Факултет за правни науки (МУС)	Нема податоци	Нема податоци	Нема податоци	Нема податоци	Нема податоци	Нема податоци	Нема податоци
ВКУПНО	**703**	**767**	**897**	**840**	**676**	**722**	**577**

(Продолжува на следната страница)

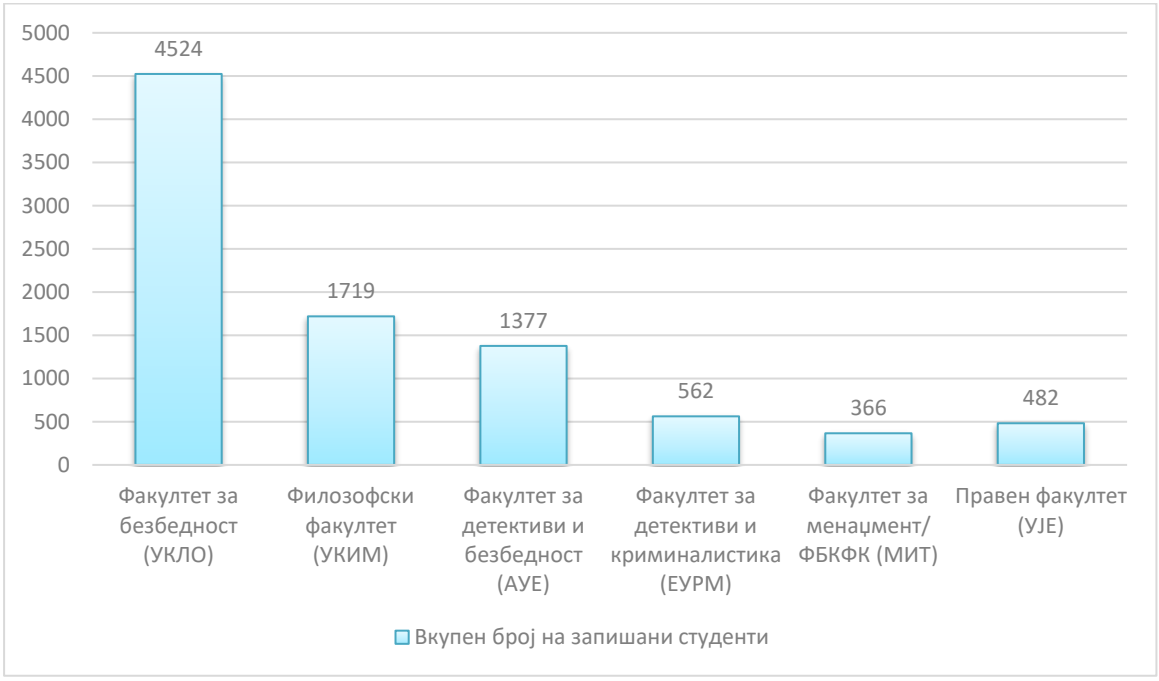
[425] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

Факултет (Универзитет)	Број на запишани студенти на прв циклус на студии (по студиски години)							Вкупно
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	
Факултет за безбедност (УКЛО)	300	293	339	346	278	298	337	**4 524**
Филозофски факулет/Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	132	61	77	60	92	66	50	**1 719**
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	60	90	71	106	38	70	55	**1 377**
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	34	40	35	21	33	21	35	**562**
Факултет за менаџмент/ Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[426] /(МИТ)	61	40	17	9	16	31	19	**366**
Правен факултет (УЈЕ)	43	32	16	25	23	27	51	**482**
Факултет за правни науки (МУС)	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема податоци	**/**
ВКУПНО	**630**	**556**	**555**	**567**	**480**	**513**	**547**	**9 030**

[426] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.



Графички приказ бр. 1:
Запишани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во перидот 2008 – 2021 год.[427]



Графички приказ бр. 2:
Вкупен број на запишани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[428]

[427] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[428] Исто.

Табела бр. 19:

Вкупен број на запишани студенти по факултети на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[429]

Факултет	**Вкупен број на запишани студенти**	**Вкупен број на запишани студенти (во проценти)**
Факултет за безбедност (УКЛО)	4 524	50,10 %
Филозофски факулет/Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	1 719	19,04 %
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	1 377	15,25 %
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	562	6,22 %
Факултет за менаџмент/Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[430] /(МИТ)	366	4,05 %
Правен факултет (УЈЕ)	482	5,34 %
ВКУПНО	**9 030**	**100 %**

Податоците за запишани студенти на втор циклус на студии на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија во анализираниот период, односно од 2008 год. па сè до денес, укажуваат на висок степен на атрактивност на студентите и за овој степен на полициска едукација. На втор циклус на студии најголем број на студенти се запишани во студиската 2011/12 година, односно вкупно 240 студенти, а најмал број на студенти се запишани во студиската 2019/20 година. Најголем број од студентите на втор циклус на студии, односно 35,87 % се запишани на Факултетот за детективи и безбедност при „Американскиот универзитет на Европа – ФОН“, а веднаш по него е Факултетот за безбедност – Скопје со запишани 31,32 %. На втор циклус на студии во периодот од 2008 година до денес се запишани вкупно 1 737 студенти.

[429] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет Св. „Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[430] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

Табела бр. 20:

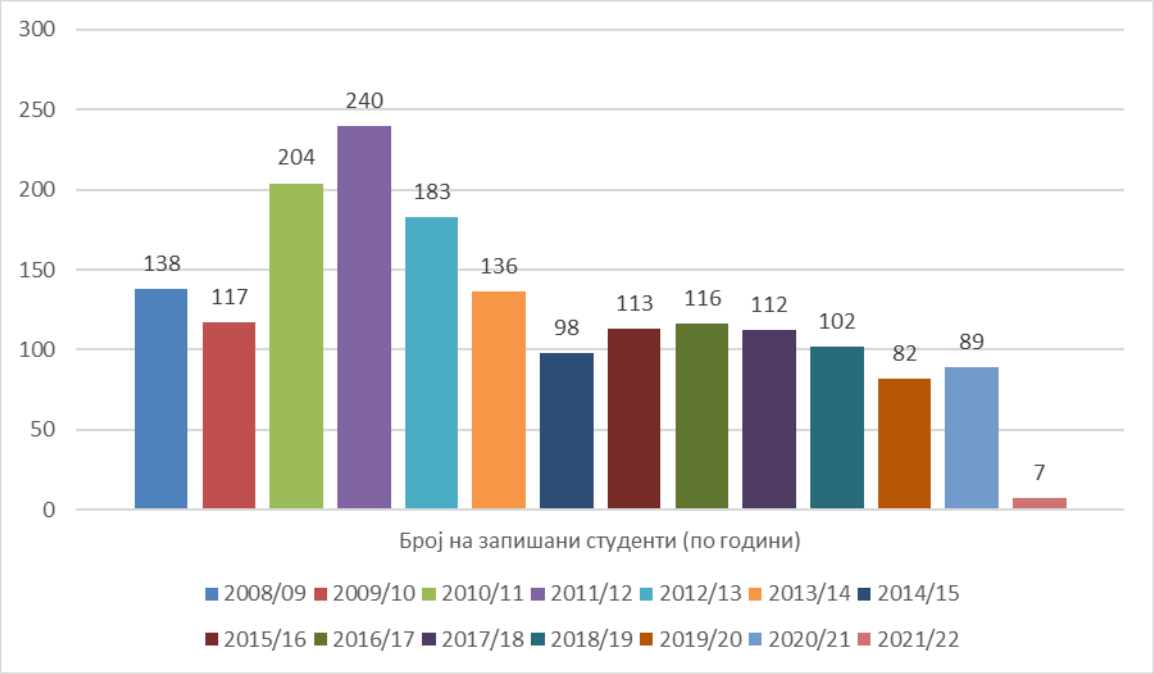
Број на запишани студенти на втор циклус на студии на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија[431]

Факултет (Универзитет)	**Број на запишани студенти на втор циклус на студии (по студиски години)**						
	2008/ 2009	**2009/ 2010**	**2010/ 2011**	**2011/ 2012**	**2012/ 2013**	**2013/ 2014**	**2014/ 2015**
Факултет за безбедност (УКЛО)	84	51	66	71	43	24	27
Филозофски факулет/ Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	19	24	45	39	22	18	22
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	35	42	77	124	86	66	26
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	/	/	/	/	19	10	15
Факултет за менаџмент (МИТ)	/	/	/	/	13	6	8
Правен факултет (УЈЕ)	/	/	16	6	/	12	/
Факултет за правни науки (МУС)	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци
ВКУПНО	**138**	**117**	**204**	**240**	**183**	**136**	**98**

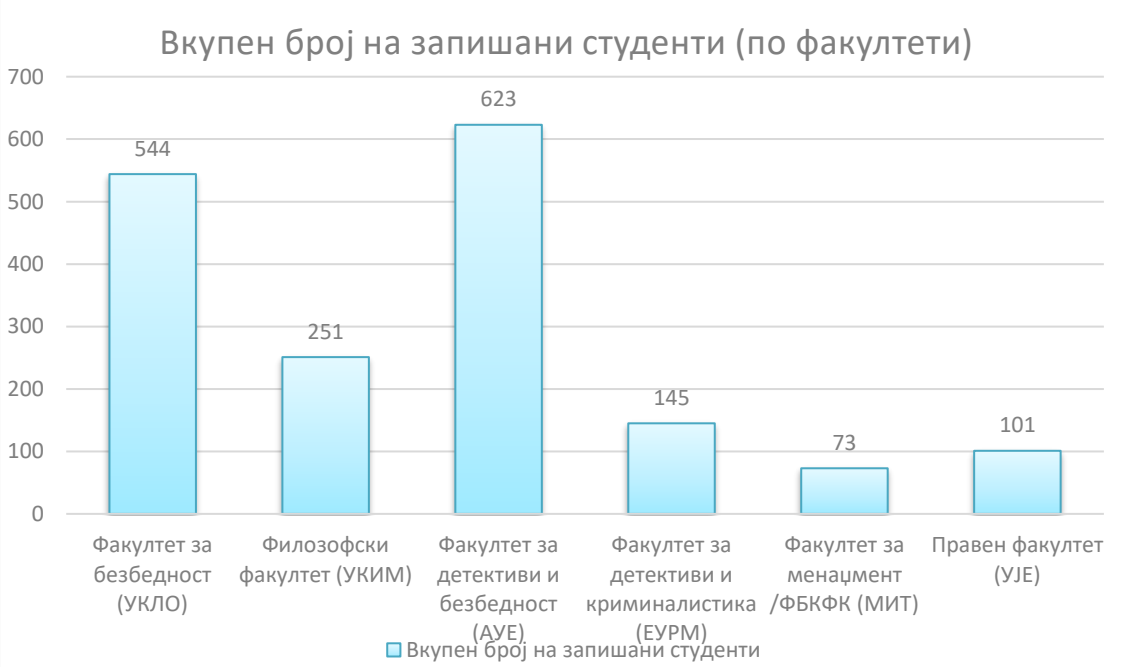
[431] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

Факултет (Универзитет)	Број на запишани студенти на втор циклус на студии (по студиски години)							Вкупно
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	
Факултет за безбедност (УКЛО)	10	38	35	40	29	26	Нема пода-тоци	**544**
Филозофски факулет/ Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	12	14	12	11	8	5	Нема пода-тоци	**251**
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	49	23	26	40	12	17	Нема пода-тоци	**623**
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	23	20	29	/	20	9	Нема пода-тоци	**145**
Факултет за менаџмент/ Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[432] /(МИТ)	11	8	/	3	/	24	Нема пода-тоци	**73**
Правен факултет (УЈЕ)	8	13	10	8	13	8	7	**101**
Факултет за правни науки (МУС)	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	Нема пода-тоци	/
ВКУПНО	**113**	**116**	**112**	**102**	**82**	**89**	**7**	**1 737**

[432] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.



Графички приказ бр. 3:
Запишани студенти на втор циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во перидот 2008 – 2021 год.[433]



Графички приказ бр. 4:
Вкупен број на запишани студенти на втор циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[434]

[433] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[434] Исто.

Табела бр. 21:

Вкупен број на запишани студенти по факултети на втор циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[435]

Факултет	Вкупен број на запишани студенти	Вкупен број на запишани студенти (во проценти)
Факултет за безбедност (УКЛО)	544	31,32 %
Филозофски факулет/Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	251	14,45 %
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	623	35,87 %
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	145	8,35 %
Факултет за менаџмент/Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[436] /(МИТ)	73	4,20 %
Правен факултет (УЈЕ)	101	5,81 %
ВКУПНО	**1 737**	**100 %**

Анализирајќи ги податоците за бројот на дипломирани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот од 2008 до 2021 год., може да се дојде до заклучок дека на сите шест факултети дипломирале вкупно 3 580 студенти. Најмногу дипломирани студенти има во 2012 година, а најмногу дипломирани студенти на Факултетот за безбедност во Скопје. Факултетот за безбедност при Универзитетот „Св. Климент Охридски“ во Битола, Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Факултетот за детективи и безбедност при „Американскиот Универзитет на Европа – ФОН“ имаат слични проценти на дипломирани студенти кои се движат од 33,32 % на Факултетот за безбедност – Скопје (УКИМ), до 23, 21 % на Факултетот за детективи и безбедност при „Американскиот Универзитет на Европа“, а на Институтот за безбедност, одбрана и мир имаат дипломирано 25,92 %, од вкупно 3 580 дипломирани студенти на сите факултети.

[435] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[436] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

Табела бр. 22:

Број на дипломирани студенти на прв циклус студии на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[437]

Факултет	**Број на дипломирани студенти (по години)**														
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	**Вкупно**
Факултет за безбедност (УКЛО)	/	124	92	96	114	69	107	124	81	86	85	57	74	84	**1193**
Филозофски факулет/ Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	117	70	60	65	71	80	92	67	40	56	50	54	55	51	**928**
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	/	92	106	78	127	107	102	55	46	31	14	25	21	27	**831**
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	/	/	/	53	58	42	26	13	15	20	40	31	46	29	**373**
Факултет за менаџмент/ ФБКФК[438] /(МИТ)	/	/	/	/	*[439]	*	*	*	5	-	9	26	19	18	**77**
Правен факултет (УЈЕ)[440]	/	/	/	/	/	12	17	42	36	16	18	17	9	11	**178**
ВКУПНО	**117**	**286**	**258**	**292**	**370**	**310**	**344**	**301**	**223**	**209**	**216**	**210**	**224**	**220**	**3580**

[437] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[438] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

[439] Бидејќи на официјалната интернет страна на Државниот завод за статистика се објавени бројки кои се однесуваат на сите дипломирани студенти на Факултетот за менаџмент при „МИТ Универзитетот“, со што не може да се утврди точната бројка на студенти кои дипломирале на насоката безбедност, тие бројки авторот нема да ги наведува.

[440] Извор: Решение за пристап до информации од јавен карактер издадено од Универзитет на ЈИЕ во Тетово, бр.03–1731/6 од 28.9.2022 год.

Графички приказ бр. 5:
Вкупен број на дипломирани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[441]

Табела бр. 23:
Вкупен број на дипломирани студенти по факултети на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[442]

Факултет	**Вкупен број на дипломирани студенти на прв циклус**	**Вкупен број на дипломирани студенти на прв циклус (во проценти)**
Факултет за безбедност (УКЛО)	1 193	33,32 %
Филозофски факулет/Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	928	25,92 %
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	831	23,21 %
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	373	10,43 %
Факултет за менаџмент/ Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[443] /(МИТ)	77	2,15 %
Правен факултет (УЈЕ)	178	4,97 %
ВКУПНО	**3 580**	**100 %**

[441] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[442] Исто.

[443] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

Графички приказ бр. 6:

Вкупен број на дипломирани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[444]

Во анализираниот период, втор циклус на студии (специјалистички и магистерски студии) на факултетите кои спроведуваат полициска едукација завршиле вкупно 504 студенти. Од нив, најголем број (143) ги завршиле студиите на Факултетот за детективи и безбедност при „Американскиот Универзитет на Европа – ФОН“, по што следи Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (УКИМ) со 136 студенти каде што втор циклус студии во периодот 2008 – 2021 година завршиле вкупно 118 студенти. Најмал број на студенти со завршен втор циклус студии има на Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“, односно 13 студенти што е 2,58 % од вкупниот број студенти со завршен втор циклус на студии. Најголем број на студенти овие студии ги завршиле во 2014 година – вкупно 65 и во 2016 – вкупно 64.

[444] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

Табела бр. 24:

Број на студенти со завршен втор циклус на студии на факултетите кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[445]

Факултет	**Број на студенти со завршен втор циклус студии (по години)**														
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	**Вкупно**
Факултет за безбедност (УКЛО)	-	/	5	17	11	НП	17	6	16	10	11	6	9	10	**118**
Филозофски факулет/ Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)		/	3	8	15	17	27	17	13	11	8	НП	14	3	**136**
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	-	/	5	7	16	3	11	18	26	19	7	6	12	13	**143**
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	-	/	/	/	/	1	2	6	7	14	16	5	10	11	**72**
Факултет за менаџмент/ ФБКФК[446] /(МИТ)	-	/	/	1	*	1	4	2	2	-	-	7	2	3	**22**
Правен факултет (УЈЕ)[447]	/	/	/	/	3	3	4	3	-	-	-	-	-	-	**13**
ВКУПНО	**/**	**/**	**13**	**33**	**45**	**25**	**65**	**52**	**64**	**54**	**42**	**24**	**47**	**40**	**504**

[445] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[446] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

[447] Извор: Решение за пристап до информации од јавен карактер издадено од Универзитет на ЈИЕ во Тетово, бр.03-1731/6 од 28.9.2022 год.

Графички приказ бр. 7:

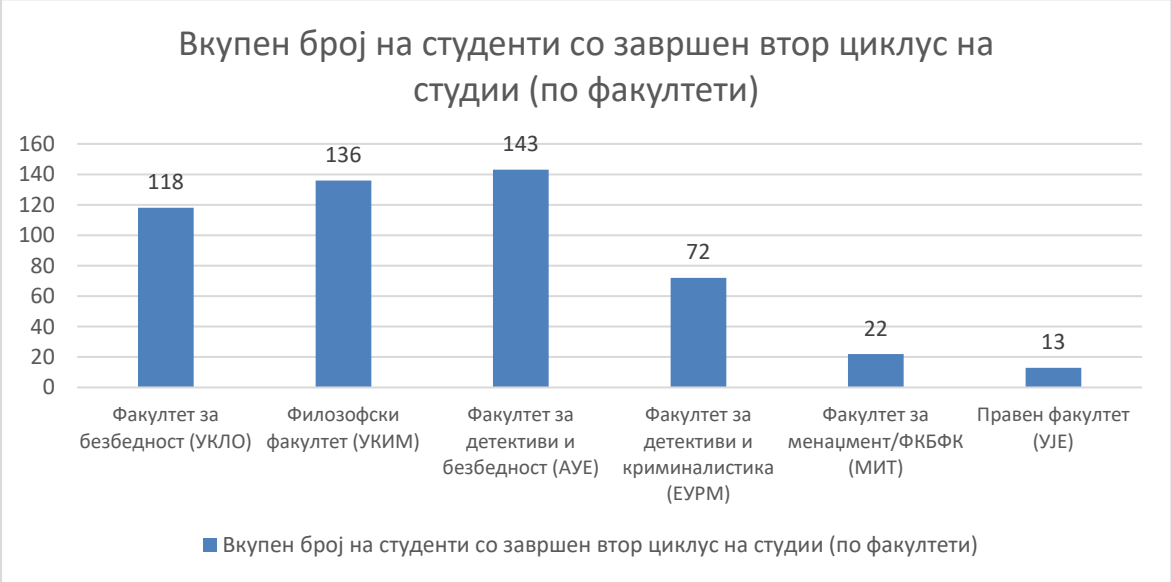
Вкупен број на студенти со завршен втор циклус студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[448]

[448] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

Табела бр. 25:

Вкупен број на студенти со завршен втор циклус студии по факултети на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[449]

Факултет	Вкупен број на студенти со завршен втор циклус	Вкупен број на студенти со завршен втор циклус студии (во проценти)
Факултет за безбедност (УКЛО)	118	23,41 %
Филозофски факулет/Институт за безбедност, одбрана и мир (УКИМ)	136	26,98 %
Факултет за детективи и безбедност (АУЕ)	143	28,37 %
Факулет за детективи и криминалистика (ЕУРМ)	72	14,29 %
Факултет за менаџмент/Факултет за безбедност, криминологија и финансиска контрола[450]/(МИТ)	22	4,37 %
Правен факултет (УЈЕ)	13	2,58 %
ВКУПНО	**504**	**100 %**



Графички приказ бр. 8:

Вкупен број на студенти со завршен втор циклус студии (по факултети) на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот 2008 – 2021 год.[451]

[449] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[450] Од студиската 2016/17 полициска едукација врши Факултетот за безбедност, криминологија и финансиска контрола.

[451] Извор: Државен завод за статистика, освен податоците за Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет во Скопје (Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје) и Правниот

Согласно податоците кои ги достави Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија, во периодот од 2008 до 2021 год., во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија се вработени вкупно 2 346 лица со завршено високо образование, од кои само 649 лица, односно 27,7 % имаат завршено високо образование од областа на безбедноста. Речиси половина од овие полициски службеници високото образование го имаат завршено на Факултетот за безбедност – Скопје, а малку повеќе од четвртина, односно 26,2 % на Факултетот за детективи и безбедност при „Американскиот универзитет на Европа – ФОН“. Споредувајќи ги овие податоци со податоците на дипломирани студенти во истиот временски период, се доаѓа до заклучок дека во Министерството за внатрешни работи се вработиле само 18,13 % од вкупниот број на дипломирани студенти на факултетите од областа на безбедноста кои спроведуваат полициска едукација во Република Северна Македонија. Во периодот од 2008 до 2022 година, во Министерството за внатрешни работи вработени се вкупно 3226 полицајци.

Табела бр. 26:

Број на дипломирани студенти кои се вработени во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија со високо образование од областа на безбедноста[452]

Факултет	**Број на дипломирани студенти кои се вработени во МВР со високо образование**	**Број на дипломирани студенти кои се вработени во МВР со високо образование (во проценти)**
Факултет за безбедност	324	49,9 %
Факултет за детективи и безбедност	170	26,2 %
Факултет за детективи и криминалистика	87	13,4 %
Филозофски факултет – Институт за безбедност, одбрана и мир	58	8,9 %
Факултет за криминалистика и детективи („Меѓународен универзитет“ во Струга)	7	1,1 %
Факултет за криминалистички науки	3	0,5 %
ВКУПНО	**649**	**100 %**

факултет при „Универзитетот на Југоисточна Европа“ каде податоците се добиени во електронска форма, по претходно поднесено официјално барање испратено преку електронска порака.

[452] Извор: Решение за одговор на барање за слободен пристап до бараната информација бр. 16.1.2-1053/1 од 2.9.2022 год. издадено од Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија.

Табела бр. 27:
Број на вработени приправници за полицајци кои посетувале основна обука во Центарот за обука во периодот 2008 – 2022 година[453]

Година	Број на кандидати кои се вработени како полицајци
2008	182
2009	16
2010	0
2011	0
2012	0
2013	309
2014	0
2015	0
2016	397
2017	603
2018	599
2019	534
2020	0
2021	586
ВКУПНО	**3 226**

За да може да ги заштити основните човекови слободи и права, полициското службеник во определени ситуации мора да употреби сила, но и огнено оружје, поради што е тенка границата на пречекорување на полициските овластувања што водат кон загрозување наместо заштита на правата и слободите на граѓанинот, заради што нужно мора да постои селекција која ќе овозможи избор на лица со високи човечки квалитети, кои со соодветна обука и едукација ќе ги вршат полициските задачи професионално и стручно.

Воспоставувањето на ефикасен систем за полициска едукација и обука значи намалување на ризикот од разни злоупотреби на полициските овластувања, на кои јавноста е особено чувствителна, а кои креираат негативно јавно мислење за полицијата. Процесот на селекција треба да вклучува разни видови тестови, преку кои треба да се дојде до конечна оцена за тоа дали кандидатот може да работи под притисок, со средства за присила и огнено оружје, односно да ја извршува полициската професија. Процесот на селекција треба да ја утврди вистинската мотивација на кандидатот за работа во полиција, преку откривање на претставата за полициската професија и полициската

[453] Извор: Решение за одговор на барање за слободен пристап до бараната информација рег.бр.16.1.2-1053/1 од 2.9.2022 год. издадено од Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија.

организација, која тој ја има при аплицирањето за работа во полиција. Практиката покажува дека во Република Северна Македонија голем дел од кандидатите конкурираат и се вработуваат заради егзистенцијални причини, под притисок на нивните блиски, притоа немајќи реална претстава за специфичноста на полициската професија, што е поразително и негативно влијае на нивото на професионалност, а со тоа и на јавното мислење за полицијата.

II. ПРЕДЛОГ-МОДЕЛ НА СИСТЕМ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Генерално под модел на организација подразбираме систем кој ја утврдува организационата структура и хиерархија и начинот на реализација на работниот процес во организацијата. Кога се споменува систем на организација, најчесто се мисли на организација на ресурси според дефинирани правила во поглед на работниот процес и работните обврски, со цел остварување на целите на организацијата.

Респектирајќи ги претходно наведените причини, но и позитивни искуства во оваа област, авторот создаде предлог-модел на ефикасен систем на полициска едукација и обука кој ќе одговори на современите стандарди на демократското општество за задоволување на безбедносните потреби на граѓаните во Република Северна Македонија. Целта на овој модел е на површина да ги исфрли најсоодветните кандидати за работа во полиција, преку транспарентен селективен процес, кој ќе води до обука и едукација на високопрофесионални кадри, специјализирани во конкретна проблематика, во која ќе го прошируваат своето знаење преку континуирана обука прилагодена на работните задачи кои ги извршуваат. Следејќи ги позитивните европски искуства во оваа област и моменталните незадоволителни состојби во Република Северна Македонија, ургентно се наметнува потребата за воспоставување на единствена институција која ќе врши обука и едукација на полициски кадри согласно потребите на Министерството за внатрешни работи, а која ќе биде дел од Министерството за внатрешни работи и ќе функционира како Полициска академија. Оваа Полициска академија би ги користела моменталните инфраструктурни капацитети на сегашниот Центар за обука и Факултетот за безбедност во Идризово, кои е потребно да бидат реновирани, имајќи ја предвид природната амортизација на сместувачките капацитети. Полициската академија согласно современите трендови мора да има интернет-страница на која ќе бидат презентирани условите за конкурирање за вработување во Министерството, но и целокупниот процес на селекција по фази, прикажани преку практично презентирани примери кои ќе му овозможат на кандидатот да добие претстава за тоа што се бара во селективниот процес од него. Бодувањето на постигнатите резултати мора да биде јасно прикажано на оваа интернет-страница, така што кандидатот веднаш по завршувањето на фазата ќе знае колку бодови освоил, а со тоа и дали го продолжува процесот на селекција, што ќе придонесе за поголема транспарентност на селективниот процес. На интернет-страницата потребно е да биде објавена и наставната програма преку која ќе биде јасно презентиран начинот на кој кандидатите се едуцираат и обучуваат. Каталогот

на обуки на Министерството исто така е потребно да биде јавно објавен на истата интернет-страница и во него јасно да бидат наведени карактеристиките на обуката, односно дали истата е дел од задолжителна или доброволна континуирана обука, целната група за која е наменета, темата, датумот и местото на одржување и сл. На тој начин, полициските службеници ќе имаат лесен пристап до информации за обуките и ќе се избегне долгогодишната пракса на селективен пристап на обучување на поединци во Министерството, спротивно на сите начела на еднаквост и недискриминација. Потребно е да постојат јасни прописи за потребната задолжителна континуирана обука, до кои полицискиот службеник ќе дојде преку интернет-страницата, а во кои ќе биде јасно нагласена потребата за континирано учење на полицискиот службеник.

Процесот на вработување на полициски службеници за униформирана полиција потребно е да се врши преку обука по примерот на полициската служба на средно ниво во Берлин која ќе трае три години, а која ќе им овозможи на полициските службеници да стекнат продлабочени сознанија за полициската работа по примерот на развиените европски земји. Критерумите кои е потребно да ги исполнува лицето кое конкурира за вработување како полицаец (униформиран полициски службеник) би биле следните:

- да е државјанин на Република Северна Македонија;
- да е на возраст од 18 до 25 години;
- телесна висина од најмалку 175 см (маж) и 165 см (жена);
- активно да го користи македонскиот јазик и неговото кирилско писмо;
- да има завршено четиригодишно средно образование со просечна оцена најмалку 3;
- да поседува возачка дозвола за управување на возило од „Б“ категорија;
- да е здравствено и психофизички способно за вршење на полициската професија со индекс на телесна маса во границите помеѓу 18,5 и 24,9 (со можност за исклучоци доколку доктор по медицина на труд потврди дека лицето е погодно за вршење на полициската професија);
- да е личност погодна за спроведување на законот (да има беспрекорна репутација и да нема криминално минато), што го утврдува Министерството преку проверка во евиденциите кои ги води;
- со безбедносна проверка да е утврдено дека не постои безбедносен ризик од вработување на кандидатот.

Конкурирањето потребно е да се врши електронски, преку официјалната интернет-страница на Полициската академија, на која при пријавувањето кандидатот прикачува скенирани документи:

- важечка лична карта;
- важечка возачка дозвола;
- извод од матична книга на родени;
- диплома за завршено средно образование;
- медицинска потврда дека лицето е здравствено способно за да може да биде подложно на проверки за физичката подготвеност, издадена од матичниот лекар на лицето;

– изјава заверена на нотар дека лицето се согласува да биде подложно на тестирање за утврдување на присуство на недозволени супстанции во било кој дел од селективниот процес и дека се согласува доколку се утврди присуство на недозволени супстанции, да биде отстрането од селективниот процес.

При конкурирањето, кандидатот внесува негова електронска адреса преку која се одвива целокупната комуникација помеѓу него и Министерството во процесот на селекција, по што на истата адреса добива идентификационен број кој е негов број за идентификација во целиот селективен процес.

Процесот на селекција се одвива низ следните фази:

– проверка на апликацијата;
– проверка на моторички способности со предтестирање на телесна тежина и висина;
– компјутерско тестирање;
– психолошко тестирање;
– безбедносни проверки;
– интервју;
– здравствени прегледи за проверка на здравствените и психофизичките способности на кандидатите.

Во првата фаза на селективниот процес се врши проверка на апликацијата, односно дали кандидатот согласно приложените документи ги исполнува општите услови за конкурирање за работа во полиција, по што доколку ги исполнува условите наведени во огласот, добива известување преку електронската адреса, известување во кое е наведен и идентификациониот број на кандидатот. Во дополнителна електронска порака кандидатот се известува за датумот и местото на проверка на моторичките способности.

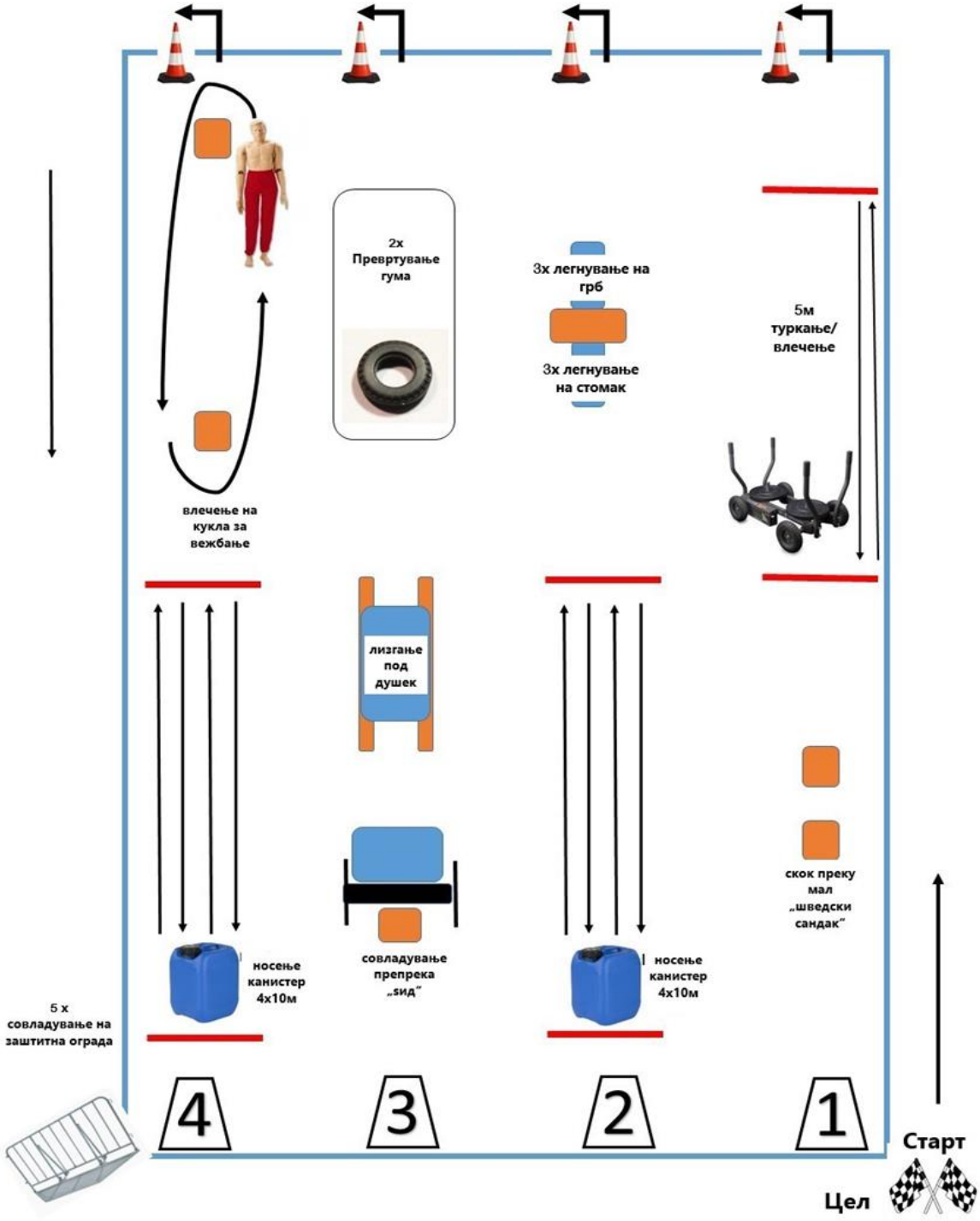
Во втората фаза се врши предтестирање на телесната висина и тежина на кандидатите по што се врши тестирање на моторичките способности преку:

<u>за мажи:</u>

– склекови: најмалку 9 склека за 10 секунди;
– стомачни подигања: најмалку 16 стомачни подигања за 30 секунди;
– скок во далечина од место со минимална должина од 220 см;
– спринт на 20 метри за најмалку 3,35 секунди;
– спринт на 100 метри за најмалку 15 секунди;
– трчање на 1 500 метри за најмалку 5,25 минути;
– Тест со пречки кој се состои од преминување на определена патека со пречки (преминување преку безбедносни огради, препрека во вид на висок ѕид, дрвени кутии (т.н. „мали шведски сандаци“), влечење на количка со товар, носење на канистер со 10 кг тежина во должина од 40 метри на две места, пренесување на камионска гума од 65 кг двапати, ползење под пречка, транспорт на „фантом“ – кукла за спасување) и трчање вкупно 5 круга во салата. Максималното време за кое кандидатите од машки пол треба да го завршат тестот е 3:30 минути.

за жени:

- склекови: најмалку 6 склека за 10 секунди;
- стомачни подигања: најмалку 12 стомачни подигања за 30 секунди;
- скок во далечина од место со минимална должина од 160 см;
- спринт на 20 метри за најмалку 3,50 секунди;
- спринт на 100 метри за најмалку 18 секунди;
- трчање на 800 метри за најмалку 3 минути;
- Тест со пречки кој се состои од преминување на определена патека со пречки (преминување преку безбедносни огради, препрека во вид на висок sид, дрвени кутии (т.н. „мали шведски сандаци“), влечење на количка со товар, носење на канистер со 10 кг тежина во должина од 40 метри на две места, пренесување на камионска гума од 65 кг двапати , ползење под пречка, транспорт на „фантом“ – кукла за спасување) и трчање вкупно 5 круга во салата. Максималното време за кое кандидатите од женски пол треба да го завршат тестот е 4:00 минути.



Слика бр. 15: Шематски приказ на тестот со пречки кој согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука треба да биде дел од селективниот процес за вработување во македонската полиција[454]

[454] „Einstellungsverfahren." *Polizei Berlin*, https://www.berlin.de/polizei/beruf/polizist-polizistin-werden/bewerbung-einstellung/einstellungsverfahren/ Accessed 19 May 2022.

Третата фаза на процесот на селекција е компјутерското тестирање кое се состои од:

- Општообразовен тест;
- Тест за познавање на македонскиот јазик;
- Тест за интелигенција;
- Тест на личност;
- Есеј.

Во следната фаза од селективниот процес се врши психолошко тестирање, преку разговор со психолог, кој има увид во резултатите на кандидатот од претходните фази.

Безбедносните проверки се петта фаза од процесот на селекција и се вршат врз основа на безбедносен прашалник пополнет од страна на кандидатот со цел утврдување дали постои безбедносен ризик од вработување на лицето.

Интервјуто треба да биде полустандардизирано и преку него да се добие претстава за мотивацијата на кандидатот, неговиот став за полициската професија и полициската организација, способност за учење и развој, интегритет, аналитичка способност, способност за тимска работа, емоционална стабилност, одговорност, при што секоја од наведените компетенции на кандидатот се оценува со бодови, а првите две компетенции носат најголем број бодови. Интервјуто треба да се снима.

Здравствените прегледи за проверка на здравствените и психофизичките способности на кандидатите се последна фаза од процесот на селекција. Здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството се пропишани во Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање, како и начинот на работа на Здравствената комисија. Со цел стекнување генерална претстава за тоа дали лицето ги исполнува овие критериуми, потребно е нивно јавно објавување на официјалната интернет-страница на Полициската академија. Здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството се оние кои и во моментов се во важност, односно:

1. Да нема вродени или стекнати заболувања кои би можеле да го оневозможат успешното извршување на посебните должности и овластувања согласно Законот за внатрешни работи;
2. Да е правилно развиено и односот на телесна висина и тежина (индекс на телесна маса – БМИ) (да е во нормални граници 18,5 – 24,9 – забелешка на авторот) и да не укажува на патолошки состојби. Главата и вратот да се со нормална конфигурација, без анатомски отстапувања, деформитети и лузни кои условуваат функционални и надворешни промени. Да нема деформитети на телото и екстремитетите кои значително влијаат на нивната функција. Да нема вродени и стекнати недостатоци кои влијаат на надворешниот изглед на откриените делови од телото.

3. Очниот наод да биде функционално уреден; острината на видот на секое око посебно со можна корекција да биде најмалку 0,8; корекцијата да биде во рамките на +- 4D. За работни места без особена сложеност (одредени работни места со средно образование) во случај на амблиопија и останати заболувања кои доведуваат до намалување на видната функција на едното око, која може да биде најмалку 0,3, острината на видот на другото со или без корекција да биде 1,0. Растројствата во распознавање бои да не влијаат во извршување на посебните должности и овластувања;
4. Оториноларинголошкиот наод да биде уреден. Просечната загуба на слухот да не изнесува повеќе од 20 ДБ, на секое уво одделно во говорните фреквенции;
5. Да нема заболувања на респираторниот систем, како и нивни последици кои доведуваат до оштетување на респираторната функција. По потреба рендгенграфски да се исклучи активен процес на белите дробови. Основните спирометриски параметри да се во граници на нормални вредности;
6. Кардиоваскуларниот систем да биде со уреден наод. Физикалниот наод на срцето и ЕКГ да бидат во физиолошки рамки. Вените на долните екстремитети да бидат без варикозни промени кои доведуваат до функционални растројства. Хематолошкиот статус да биде уреден;
7. Дигестивниот систем да биде со уреден наод без вродени или стекнати анатомски и функционални растројства. Да постои естетска и функционална зачуваност на забалото;
8. Урогениталниот систем да биде со уреден наод, без вродени или стекнати анатомски или функционални растројства;
9. Ендокриниот систем да биде со уреден наод;
10. Локомоторниот апарат да биде без вродени анатомски и функционални растројства или стекнати анатомски и функционални растројства кои ја нарушуваат неговата функција. Да нема болести на сврзното ткиво и вродени или стекнати недостатоци и заболувања на мускулите и лигаментите;
11. Кожата да биде без заболувања и последици кои доведуваат до функционални растројства;
12. Централниот и периферниот нервен систем да се со анатомски сочуван интегритет и уредна функција;
13. Да не боледува од душевни растројства и растројства во однесување, невротски растројства, растројства на спиењето, растројства на личноста, душевни растројства и растројства во однесувањето предизвикани од употреба на психоактивни супстанции. Да нема присуство на каков било облик на душевна заостанатост и интелектуална тапост.[455]

[455] Чл. 4 од Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање, како и начинот на работа на здравствената комисија (Службен весник на РМ бр. 98/15)

Претходните медицински прегледи е потребно да ги врши независна медицинска установа која врши дејности од областа на медицина на труд.

Сите фази од процесот на селекција се бодуваат освен фазата за проверка на апликацијата, безбедносните проверки и здравствените проверки, со тоа што по проверката на моторичките способности, кандидатот е веднаш запознат со бројот на освоени бодови, бидејќи бодувањето на вежбите се врши согласно јасни и јавно објавени критериуми. При компјутерското тестирање, кандидатот веднаш го добива резултатот врз основа на компјутерски софтвер кој веднаш по завршувањето на тестот, ги пресметува бодовите по предвидените формули. Битно е да е јасно определено колку бодови носи секој точен одговор, а колку секој погрешен. Грешниот одговор треба да се пресметува согласно формулата која ја користи шпанската полиција за истата цел во селективниот процес [A – E/(n – 1)] × 10/P], при што „A“ е бројот на точни одговори, „E“ е бројот на грешки, „n“ е бројот на понудени одговори, „P“ е вкупниот број на прашања.[456] Елиминаторниот праг треба да биде поставен на постигнати најмалку половина од предвидените бодови за секоја вежба одделно. За секоја фаза од процесот на селекција се формира ранг-листа, која е јавно објавена на интернет-страницата на Полициската академија по завршувањето на секоја од фазите која се бодува, а по завршувањето на селективниот процес, се формира ранг-листа на сите кандидати кои позитивно го завршиле процесот и согласно бројката на полициски службеници која е објавена во огласот и е потребна, започнуваат со основна обука на Полициската академија кој трае три години. Доколку има кандидати со еднаков број бодови, предност им се дава на кандидатите кои освоиле подобри резултати по следниот редослед:

- Најдобар резултат на општообразовниот тест;
- Најдобар резултат на тестот на интелигенција;
- Најдобар резултат добиен при проверката на моторичките способности и во случај ако изедначеноста продолжи, повторно по истиот редослед сè додека не се прекине изедначеноста.

Бидејќи во огласите ќе биде предвиден точниот број на полицајки кои е потребно да се вработат со огласот, по завршувањето на процесот на селекција, се креираат две одделни ранг-листи за кандидати од машки и женски пол, кои со идентификационите броеви се објавуваат јавно на интернет-страницата на Академијата, а кандидатите дополнително добиваат и известување преку електронска порака за насоките во врска со потпишувањето на договорот за студирање. Притоа, на Комисијата за селекција не ѝ е дозволено да врши избор на кандидати различен од редоследот на ранг-листата, според дополнителни критериуми. Со тоа би се скратиле широките ингеренции на Комисијата за селекција пропишани во подзаконските акти согласно кои се врши селекција на кандидатите за полициски службеници, а кои во моментов се можен извор на

[456] „Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector/a, de la Policía Nacional.“ *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*, 21 Sept. 2020, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10966.

злоупотреби бидејќи им дозволуваат на членовите на Комисијата „да вршат избор на кандидати, притоа водејќи сметка за соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност, како и принципот на еднаквост на половите“[457] без законска обврска за земање предвид на ранг-листата која произлегува од резултатите од селективниот процес, а која всушност е најрелевантен извор на исполнувањето на јасно пропишаните критериуми за стручност. Така, Комисијата има фактичко дискрециono право за избор на кандидати од ранг-листата согласно свое лично убедување, бидејќи во членот не е наведен ниту еден законски или подзаконски акт согласно кој би се вршел најбитниот избор на кандидати, бидејќи тие кандидати треба да го започнат процесот на обука кој ги води до вработување во Министерството за внатрешни работи. Со ваквата определба, Министерството го занемарува целокупниот селективен процес и фактички и правно „остава простор“ за недозволено влијание и притисоци што е констатирано и во стратешките документи, а повеќепати беше актуелно во македонските медиуми, со што јавноста стекна претстава дека во Македонија секој може да биде полицаец.

Наставната програма за униформирани полициски службеници би била со следната структура.

Табела бр. 28:

Структура на наставната програма за основна обука за униформиран полициски службеник согласно предлог-моделот за ефикасен систем за полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

ПРВА ГОДИНА
Прв триместар
Вовед во криминалистика
Основи на полициското работење
Полициска етика
Физичко образование
Практична работа
Втор триместар
Криминалистичка тактика
Полициско право
Методика на истражување општ криминал
Специјално физичко образование 1
Практична работа
ВТОРА ГОДИНА
Трет триместар
Кривично право – општ дел
Криминалистичка техника
Јавен ред и мир

[457] Чл. 22 од Правилникот за начинот на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 13/15)

Специјално физичко образование 2
Практична работа
Четврт триместар
Укажување прва медицинска помош
Полициско-тактичка теренска обука
Стручен англиски јазик
Специјално физичко образование 3
Практична работа
ТРЕТА ГОДИНА
Петти триместар
Обезбедување на лица и објекти
Сообраќај
Гранична контрола
Специјално физичко образование 4
Практична работа
Шести триместар
Закон за кривична постапка – предистражна постапка
Психологија со криминалистичка психологија
Информатика
Специјално физичко образование 5
Завршен испит
Студентот добива потврда за завршена обука за полициски службеник

Практичната работа е задолжителен дел од процесот на обука и е застапена во последните три недели од секој триместар, а кандидатите ги полагаат модулите најмногу двапати, по што доколку кандидатот не положи некој модул и по вторпат, се исклучува од процесот на обука. Целосните трошоци за обуката се издвојуваат од буџетот на Република Северна Македонија, со што кандидатот има обврска да работи во Министерството најмалку 10 години, во спротивно ќе мора да ги надомести трошоците за обуката зголемени за трипати. По завршувањето на обуката, кандидатот за полициски службеник започнува со приправнички стаж во времетраење од девет месеци во организационата единица каде ќе биде распореден, каде во процесот на обука преку работа го води ментор.

Согласно предлог-моделот, процесот на вработување во криминалистичка полиција е предвиден преку четиригодишно високо образование, кое исто така се стекнува на Полициската академија, при што до третата година од студирањето сите студенти слушаат исти предмети, а во четвртата година се специјализираат во определена насока за која аплицираат. Квотите за упис (вклучително и за насоките во четврта година) ги определува Министерството, а критериум за упис на студиските програми за специјализација е успехот на студентот постигнат во студирањето.

Критериуми за конкурирање кои е потребно да ги исполнува лицето за вработување во криминалистичка полиција се следните:

- да е државјанин на Република Северна Македонија;
- да е на возраст од 18 до 30 години;
- телесна висина од најмалку 175 см (маж) и 165 см (жена);
- активно да го користи македонскиот јазик и неговото кирилско писмо;
- да има завршено четиригодишно средно образование со просечна оцена најмалку 4;
- да поседува возачка дозвола за управување на возило за „Б“ категорија;
- да е здравствено и психофизички способен за вршење на полициската професија со индекс на телесна маса во границите помеѓу 18,5 и 24,9 (со можност за исклучоци доколку доктор по медицина на труд потврди дека лицето е погодно за вршење на полициската професија);
- да е личност погодна за спроведување на законот (да има беспрекорна репутација и да нема криминално минато), што го утврдува Министерството преку проверка во евиденциите кои ги води;
- со безбедносна проверка да е утврдено дека не постои безбедносен ризик од вработување на кандидатот.

Начинот на конкурирање е ист како за униформирана полиција, како и фазите во кои се спроведува процесот на селекција со тоа што во селективниот процес се додадени дополнителни тестови кои се спроведуваат преку компјутерско тестирање и дополнителни тестови кои се спроведуваат со физичко присуство на кандидатите. Така, фазите на селективниот процес се следните:

- проверка на апликацијата;
- проверка на моторички способности со предтестирање на телесна тежина и висина;
- компјутерско тестирање;
- тест со практичен случај;
- групен тест со сценарио базирано на практичен случај;
- психолошко тестирање;
- безбедносни проверки;
- интервју;
- здравствени прегледи за проверка на здравствените и психофизичките способности на кандидатите.

Проверката на моторичките способности се врши на истиот начин како за прием во униформирана полиција, односно преку „склекови“, стомачни подигања, скок во далечина од место, трчање и тест со пречки, преку јавно објавен начин на бодување на резултатите.

Во компјутерското тестирање кое е дел од селективниот процес за вработување во криминалистичка полиција предвидени се следните видови тестови:

- Општообразовен тест;
- Тест за познавање на македонскиот јазик;
- Тест од областа на општествените науки;

- Тест за познавање на англиски јазик;
- Тест за интелигенција;
- Тест на личност;
- Есеј на тема која ја определува Комисијата, а преку којшто пријавеното лице креативно ги изложува идеите и мислењата во врска со определена тема, при чие оценување предвид се земаат јазикот, композицијата и содржината на есејот.

Начинот на оценување на тестовите е ист како и за вработување во униформирана полиција, со утврдена методологија на пресметка на бодови, која е јавно објавена и инкорпорирана во компјутерската програма која ги пресметува бодовите, со тоа што кандидатот веднаш по завршувањето на тестовите, го добива резултатот од истите, а за есејот резултатите ги добива во рок од неколку дена на неговата електронска адреса и објавени со идентификационен број на интернет-страницата на Полициската академија.

Следната фаза од селективниот процес се состои од тест со практичен случај, кој по примерот на француската полиција ја оценува способноста на кандидатот за разбирање на професионалните ситуации. Спроведувањето на тестот се врши со случаен избор на кандидатот на случај од секојдневната полициска работа, по што по подготовка од половина час, кандидатот го елаборира одговорот на прашањата предвидени во тестот во врска со сценариото, а потоа одговара на прашања од Комисијата во врска со практичниот случај, која ги оценува неговите компетенции, односот кон авторитет, интегритет, социјална интелигенција и сл. Тестот се снима.

Петтата фаза од процесот на селекција за вработување во криминалистичка полиција се реализира преку групен тест со сценарио базирано на практичен случај при чие спроведување, кандидатите се поделени во групи од 4 до 6 члена, а со кој се оценува способноста на кандидатите за тимска работа преку оценување на интеракцијата на членовите во групата, комуникациските способности, способноста за лидерство, социјалната интелигенција на секој кандидат одделно, а не целокупно постигнатиот резултат во поглед на решавање на практичниот случај. Тестот се снима.

Останатите фази од процесот на селекција, односно психолошкото тестирање, безбедносните проверки, интервјуто и здравствените прегледи се спроведуваат на истиот начин како што се спроведуваат за вработување во униформирана полиција.

По завршувањето на процесот на селекција се креираат две одделни ранг-листи со кандидати од машки и женски пол при што се примаат кандидатите кои имаат освоено најголем број бодови согласно ранг-листата, во бројка која е пропишана на конкурсот, по што истите започнуваат полициска едукација со времетраење од четири години и се стекнуваат со 240 ЕКТС кредити. Студиската програма за високо образование на криминалистичката полиција е прикажана во табеларниот приказ кој следи.

Табела бр. 29:

Структура на студиската програма на насоката Криминалистика согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

ПРВА ГОДИНА	
Прв семестар	
Задолжителни предмети	
Основи на правото и уставно право	6 ЕКТС кредити
Кривично право	6 ЕКТС кредити
Вовед во полициски науки	6 ЕКТС кредити
Вовед во криминалистика	6 ЕКТС кредити
Англиски јазик 1	3 ЕКТС кредити
Вооружување и опрема (задолжителна академска способност)	
Изборни предмети (студентот избира еден од понудените предмети)	
Информатика	3 ЕКТС кредити
Македонски јазик со култура на говор	3 ЕКТС кредити
Втор семестар	
Задолжителни предмети	
Криминологија	6 ЕКТС кредити
Криминалистичка тактика 1	6 ЕКТС кредити
Превенција на криминалитетот	6 ЕКТС кредити
Психологија на криминалното однесување	6 ЕКТС кредити
Практична работа	2 ЕКТС кредити
Специјално физичко образование 1 (задолжителна активност)	
Изборни предмети (студентот избира еден од понудените два предмета)	
Социјална патологија	4 ЕКТС кредити
Англиски јазик 2	4 ЕКТС кредити
ВТОРА ГОДИНА	
Трет семестар	
Задолжителни предмети	
Криминалистичка тактика 2	6 ЕКТС кредити
Кривично процесно право	6 ЕКТС кредити
Основи на безбедноста и безбедносен систем на РМ	6 ЕКТС кредити
Специјално физичко образование 2 (задолжителна активност)	
Изборни предмети (студентот избира два предмета)	

Криминалистичка психопатологија	6 ЕКТС кредити
Полиција и јавност	6 ЕКТС кредити
Англиски јазик 3	6 ЕКТС кредити
Четврт семестар	
Задолжителни предмети	
Криминалистичка техника	6 ЕКТС кредити
Управно право	6 ЕКТС кредити
Методика на истражување општ криминалитет	6 ЕКТС кредити
Полиција и човекови права	6 ЕКТС кредити
Практична работа	2 ЕКТС кредити
Специјално физичко образование 3 (задолжителна активност)	
Изборни предмети (студентот избира еден од понудените три)	
Полицијата во заедницата	4 ЕКТС кредити
Систем на приватна безбедност	4 ЕКТС кредити
Англиски јазик 4	4 ЕКТС кредити
ТРЕТА ГОДИНА	
Петти семестар	
Задолжителни предмети	
Методологија на истражување на безбедносните појави	6 ЕКТС кредити
Виктимологија	6 ЕКТС кредити
Меѓународно јавно право	6 ЕКТС кредити
Еколошка криминалистика	6 ЕКТС кредити
Специјално физичко образование 4 (задолжителна активност)	
Изборни предмети (студентот избира два од понудените три предмети)	
Методика на истражување на пожари и експлозии	3 ЕКТС кредити
Полициска етика	3 ЕКТС кредити
Европско право	3 ЕКТС кредити
Шести семестар	
Задолжителни предмети	
Меѓународни односи со меѓународна полициска соработка	6 ЕКТС кредити
Економска криминалистика	4 ЕКТС кредити
Криминалистичко разузнавање	6 ЕКТС кредити
Полициско право и примена на овластувања	6 ЕКТС кредити
Специјално физичко образование	3 ЕКТС кредити

Практична работа	2 ЕКТС кредити
Изборни предмети (студентот избира еден од понудените три предмети)	
Психологија на комуникации	3 ЕКТС кредити
Меѓународно хуманитарно право	3 ЕКТС кредити

Во четвртата година од студирањето студентите се определуваат за насоката во која имаат желба да се специјализираат, со тоа што Министерството објавува квоти за упис согласно потребите, а на кои доколку има поголем број пријавени кандидати, предност имаат студентите со повисок просечен успех остварен во студирањето. Насоките на кои студентите може да го продолжат своето образование се следните:

- Класичен криминал;
- Организиран криминал;
- Криминалистичка техника;
- Недозволена трговија и прекугранично криминал;
- Малолетничка делинквенција;
- Меѓународна безбедност.

Студиската програма на насоките е прикажана во табеларниот приказ кој следи.

Табела бр. 30:

Структура на наставната програма на насоките кои се избираат во завршната година на студирање на насоката Криминалистика согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

ЧЕТВРТА ГОДИНА	
НАСОКА: КЛАСИЧЕН КРИМИНАЛ	
Седми семестар	
Оперативна криминалистика	6 ЕКТС кредити
Методика на откривање и докажување кражби	6 ЕКТС кредити
Методика на откривање и докажување разбојништва	6 ЕКТС кредити
Методика на откривање и докажување изнуда и уцена	6 ЕКТС кредити
Методика на откривање и докажување убиства	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Методика на откривање и докажување на КД против половата слобода и половиот морал	6 ЕКТС кредити
Судска медицина	6 ЕКТС кредити
Безбедносен менаџмент	6 ЕКТС кредити

Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока класичен криминал“	
НАСОКА: ОРГАНИЗИРАН КРИМИНАЛ	
Седми семестар	
Оперативна криминалистика	6 ЕКТС кредити
Методика на откривање и докажување организиран криминал	6 ЕКТС кредити
Тероризам и методика на истражување тероризам	6 ЕКТС кредити
Методика на истражување на перење пари	6 ЕКТС кредити
Криминолошки аспекти на организираниот криминал	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Интегрирано гранично управување	6 ЕКТС кредити
Стратегии за борба со организиран криминал	6 ЕКТС кредити
Безбедносен менаџмент	6 ЕКТС кредити
Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока организиран криминал“	
НАСОКА: КРИМИНАЛИСТИЧКА ТЕХНИКА	
Седми семестар	
Криминалистичка техника (основи)	6 ЕКТС кредити
Криминалистичка регистрација и идентификација	6 ЕКТС кредити
Истрага на место на настан	6 ЕКТС кредити
Трасологија	6 ЕКТС кредити
Скицирање, видео документирање и фотографирање на место на настан	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Трасолошки анализи и вештачења	6 ЕКТС кредити
Современи методи на криминалистичката техника	6 ЕКТС кредити
Судска медицина	6 ЕКТС кредити
Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока криминалистичка техника“	

НАСОКА: НЕДОЗВОЛЕНА ТРГОВИЈА И ПРЕКУГРАНИЧЕН КРИМИНАЛ	
Седми семестар	
Оперативна криминалистика	6 ЕКТС кредити
Организиран криминал	6 ЕКТС кредити
Недозволена трговија со наркотични средства, психотропни супстанци и прекурсори	6 ЕКТС кредити
Недозволена трговија со оружје	6 ЕКТС кредити
Методика на истражување на перење пари	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Интегрирано гранично управување	6 ЕКТС кредити
Меѓународно казнено право и меѓународна полициска соработка	6 ЕКТС кредити
Современи методи за борба со транснационален криминал	6 ЕКТС кредити
Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока недозволена трговија и прекугранично криминал“	
НАСОКА: МАЛОЛЕТНИЧКА ДЕЛИКВЕНЦИЈА И КРИМИНАЛ НА ШТЕТА НА ДЕЦА	
Седми семестар	
Малолетничко казнено право	6 ЕКТС кредити
Етиологија и феноменологија на малолетничка деликвенција	6 ЕКТС кредити
Пенологија	6 ЕКТС кредити
Меѓународни норми и стандарди за малолетничката казнена правда	6 ЕКТС кредити
Оперативна криминалистика	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Современи методи на работа со малолетници	6 ЕКТС кредити
Криминал на штета на деца	6 ЕКТС кредити
Превенција на малолетничка делинквенција	6 ЕКТС кредити
Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока малолетничка деликвенција и криминал на штета на деца“	
НАСОКА: МЕЃУНАРОДНА БЕЗБЕДНОСТ	

Седми семестар	
Меѓународно кривично право	6 ЕКТС кредити
Правда и внатрешни работи на ЕУ	6 ЕКТС кредити
Превенција на конфликти и мирно решавање на спорови	6 ЕКТС кредити
Меѓународно право за права на човекот	6 ЕКТС кредити
Меѓународна полициска соработка	6 ЕКТС кредити
Осми семестар	
Безбедносни политики	6 ЕКТС кредити
Современи методи за борба со транснационалниот криминал	6 ЕКТС кредити
Евроатланска безбедносна интеграција	6 ЕКТС кредити
Практична работа	6 ЕКТС кредити
Дипломска работа	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Дипломиран криминалист – насока меѓународна безбедност“	

По дипломирањето, студентот се распоредува за извршување приправнички стаж на работно место согласно неговата специјализација, а приправничкиот стаж во времетраење од 9 месеци го извршува во организационата единица каде ќе биде распореден за работа.

Согласно овој модел по примерот на берлинската полиција, полицискиот службеник може да премине во повисоко ниво на служба на униформирана полиција исклучиво преку едукацијата која ја спроведува Полициската академија по најмалку петгодишно работно искуство во униформирана полиција, со исполнување на критериумите за упис. Неопходно е итно напуштање на досегашната практика на валоризирање на стекнатите ЕКТС кредити од било која област од претходно наведените детално елаборирани причини.

Бидејќи Министерството има потреба од кадри со посебно стручно знаење како што се вештаци, економисти, информатичари и сл., вработувањето за нив потребно е да биде преку посебен јавен оглас за струката од која Министерството согласно потребите, направило проценка дека има потреба, со тоа што за нив се предвидени различни критериуми за конкурирање, селективен процес и обука. Така, критериумите за конкурирање се менуваат во зависност од видот на работното место, со тоа што за работно место во криминалистичка полиција (пр. економски криминал), за лицето остануваат истите критериуми како за вработување во криминалистичка полиција, со тоа што во компјутерското тестирање се додава стручен тест, а за вештаците и информатичарите се исклучени проверките на моторичките способности во селективниот процес. Тестот со практичен случај и групниот тест со сценарио базирано на практичен случај се прилагодени на видот на проблематиката и видот на работното место за кое е распишан конкурсот. Обуката за овие кадри е предвидено да трае 6 месеци и содржи модули од областа на криминалистиката, вовед во право, уставно право, казнено право, полициско право, криминалистичка методика на истражување дела од

соодветната област, криминалистичка техника итн. Целта на оваа специјализирана обука е кандидатот полициски да се доедуцира, имајќи го предвид фактот дека е специјализиран за работа во друга област која има своја примена во полициското работење. Сегашната де јуре и де факто ситуација во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија укажува на еднаков третман при обуката на кадрите од било која област, сметајќи го како битен единствено фактот што лицето завршило високо образование, апсолутно игнорирајќи го постоењето на специјализирани кадри за работа во безбедносните органи, кои се специјализирале за работа во полиција, за сметка на фаворизирањето на кадрите кои завршиле економски и правен факултет. Штетните последици се несогледливи, бидејќи кандидатите без било каква дополнителна теоретска обука почнуваат и завршуваат приправнички стаж, по што полагаат приправнички испит врз основа на површно научени законски прописи кои не се доволни за да се долови суштината на полициската работа, а уште помалку да се стекнат солидни знаења кои ќе овозможат градење на правилен однос на полицискиот службеник кон организацијата, граѓаните и законските прописи. Менторите се предвидени како лица со кои приправникот треба да се обучува без јасно определени законски прописи кои јасно ги определуваат нивните ингеренции, што се гледа во одредбите на Правилникот за обука на Министерството каде во чл. 5 стои дека оваа обука се врши врз основа на програма изготвена од страна на менторот, која содржи план со наставни единици во кои се разработени сите прашања зависно од проблематиката на работа на организациската единица. Во овој правилник не е наведена стручната подготовка која е потребно да ја има менторот, ниту дали е потребно таа да биде прилагодена на образовниот профил на лицето кое се обучува. Оваа правна празнина носи практични проблеми, бидејќи правно никаде не е наведено дека на пример, инспектор по економски криминал не може да биде ментор на приправник кој има завршено природно-математички факултет, што значи дека обуката со ментор не е доволно разработена, за да биде функционална.

Полициската академија е предвидено да спроведува и магистерски студии со времетраење од една година на две насоки: Криминалистика и Полициски менаџмент. За упис на магистерски студии, потребно е студентот да ги исполнува следните два услова: остварен успех на додипломски студии со просечна оцена најмалку 9,00 и работно искуство во полиција од најмалку 5 години за студиската насока Криминалистика, односно најмалку 5 години на раководно место за студиската насока Полициски менаџмент. Министерството за внатрешни работи ги објавува квотите за упис согласно потребите, а доколку има пријавено поголем број на кандидати од квотите предвидени за упис, предност им се дава на кандидатите со повисок просечен успех во текот на студирањето, а доколку и двајца или повеќе кандидати имаат ист просечен успех во текот на студирањето, предност му се дава на кандидатот со поголемо работно искуство. Со магистрирањето, полицискиот службеник може да аплицира за распоредување на работно место во Полициската академија.

Студиската програма на двете насоки е прикажана во табеларните прикази што следат.

Табела бр. 31:

Структура на студиските програми на постдипломски студии на насоките Криминалистика и Полициски менаџмент согласно прелог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

СТУДИСКА ПРОГРАМА НАСОКА: КРИМИНАЛИСТИКА	
ПРВА ГОДИНА	
Деветти семестар	
Задолжителни предмети	
Криминалистика – тактика, техника и методика	6 ЕКТС кредити
Криминологија и криминална политика	6 ЕКТС кредити
Методологија на истражување на криминалитетот	6 ЕКТС кредити
Криминалистички теории	6 ЕКТС кредити
Изборни предмети (студентот избира еден предмет)	
Психологија на криминално однесување	6 ЕКТС кредити
Европско право	6 ЕКТС кредити
Виктимолошки аспекти на современите форми на криминалитетот	6 ЕКТС кредити
Меѓународна полициска соработка	6 ЕКТС кредити
Економски и финансиски криминал	6 ЕКТС кредити
Судска медицина – современи методи и нивна примена	6 ЕКТС кредити
Десетти семестар	
Задолжителни предмети	
Магистерски труд	18 ЕКТС кредити
Изборни предмети (студентот избира два предмета)	
Полициски овластувања и човекови права	6 ЕКТС кредити
Современи теории и концепти на безбедност	6 ЕКТС кредити
Модели на полициско работење	6 ЕКТС кредити
Превенција на криминалитетот – ситуационен пристап	6 ЕКТС кредити
Менаџмент на човечки ресурси	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Магистер по криминалистика“	
СТУДИСКА ПРОГРАМА НАСОКА: ПОЛИЦИСКИ МЕНАЏМЕНТ	
ПРВА ГОДИНА	
Деветти семестар	
Задолжителни предмети	
Полициски менаџмент	6 ЕКТС кредити

Модели на полициско работење	6 ЕКТС кредити
Методологија на истражување на криминалитетот	6 ЕКТС кредити
Полициски овластувања и човекови права	6 ЕКТС кредити
Изборен предмет (студентот избира еден предмет)	
Виктимолошки аспекти на современите форми на криминалитетот	6 ЕКТС кредити
Теориско-концепциски пристапи и политики во безбедноста	6 ЕКТС кредити
Меѓународна полициска соработка	6 ЕКТС кредити
Десетти семестар	
Задолжителни предмети	
Магистерски труд	18 ЕКТС кредити
Изборни предмети (студентот избира два предмета)	
Полициски операции	6 ЕКТС кредити
Меѓународно полициско работење	6 ЕКТС кредити
Безбедносни стратегии	6 ЕКТС кредити
Криминологија и криминална политика	6 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Магистер по полициски менаџмент“	

Со предлог-моделот предвидено е Полициската академија да спроведува и докторски студии на насоката безбедност, кои се со времетраење од три години и на кои може да се запишат магистрирани студенти кои имаат остварено успех за време на студирањето со просечна оцена најмалку 9,00 и завршени магистерски студии на Полициската академија. Студиската програма е прикажана во табеларниот приказ кој следи.

Табела бр. 32:
Структура на студиската програма на докторски студии на насоката Безбедност согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија

СТУДИСКА ПРОГРАМА НАСОКА: БЕЗБЕДНОСТ	
ПРВА ГОДИНА	
Прв семестар	
Методологија на истражување на безбедносните науки	15 ЕКТС кредити
Изборен предмет	15 ЕКТС кредити
Втор семестар	
Национална безбедност и разузнавање	10 ЕКТС кредити
Изборен предмет	15 ЕКТС кредити

Учество на научен собир со научен труд	5 ЕКТС кредити
ВТОРА ГОДИНА	
Трет семестар	
Истражување (подготовка и поднесување на темата за докторската дисертација)	20 ЕКТС кредити
Меѓународна безбедност	10 ЕКТС кредити
Четврт семестар	
Истражување (подготовка и поднесување на темата за докторската дисертација)	15 ЕКТС кредити
Криминалистика и наука за полицијата	15 ЕКТС кредити
Петти семестар	
Изборен предмет	15 ЕКТС кредити
Истражување и пишување на тезата	15 ЕКТС кредити
Шести семестар	
Годишна конференција со презентација на рецензиран труд	15 ЕКТС кредити
Работа на докторската дисертација и одбрана	15 ЕКТС кредити
Изборни предмети	
Глобална безбедност – современи научни консидерации	15 ЕКТС кредити
Модели на полициско работење	15 ЕКТС кредити
Стратегиски проценки и безбедносно планирање	15 ЕКТС кредити
Геополитички аспекти на националната безбедност	15 ЕКТС кредити
Европска и регионална безбедност	15 ЕКТС кредити
Студентот се стекнува со звање „Доктор на науки од областа на безбедноста“	

За извршување полициски работни задачи кои не бараат висок степен на специјализација во предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука е предвидена категоријата „помошник полицаец“ како лице кое е вработено во полициската организација, но не е полициски службеник. Овој тип на кадар кој постои во германската и француската полиција произлегува од анализи на развиените европски земји кои ценејќи дека за вршење на определени полициски работи не е потребно високо полициско образование или класична полициска обука и трошење на повеќе ресурси, кога обуката може да се реализира во пократок временски период, бидејќи работните задачи кои ги извршува не бараат толку висок степен на специјализација. Согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука, помошник-полицаецот е предвидено да ги извршува следните работни задачи:

- Обезбедување и заштита на полициски станици и јавни установи;

- Надзор над стационарен сообраќај;
- Преземање на мерки за регулирање на сообраќај;
- Постапување по прекршоци, како и преземање на мерки во врска со нив и сл.[458]

За да може да работи како помошник-полицаец, потребно е лицето да ги исполнува следните критериуми:

- Да е државјанин на Република Северна Македонија;
- Да е на возраст од 18 до 35 години;
- Да поседува возачка дозвола за управување моторно возило од „Б“ категорија;
- Да има минимална телесна висина од 170 см (маж) и 165 см (жена);
- Да е личност погодна за спроведување на законот (да има беспрекорна репутација и да нема криминално минато) што се потврдува со увид во полициските евиденции;
- Да е во добра физичка кондиција што се проверува преку тестирање на моторичките способности на ист начин како за вработување во униформирана полиција и криминалистичка полиција;
- Да е способен за поседување и носење оружје што се утврдува со лекарски преглед согласно правилникот за видот и начинот на вршење на лекарскиот преглед за утврдување на здравствената способност за поседување и носење на оружје, листата на болести и здравствени сосотојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје, како и начинот и постапката на издавање на лекарско уверение.

Процесот на селекција се состои од следните фази:

- Психолошко тестирање за да се утврди психолошката подготвеност на кандидатот за работното место;
- Тестирање на физичката подготвеност на кандидатот;
- Интервју со комисија која ги оценува компетенциите на лицето, но најмногу мотивацијата за работа;
- Лекарски преглед.

При лекарскиот преглед се врши проверка на:

- Визуелна острина;
- Способност за активна работа во денска и ноќна смена;
- Способност за носење и употреба на оружје;
- Испитување на присуство на недозволени супстанци, со тоа што доколку кај кандидатот се потврди присуство на недозволени супстанци, се дисквалификува од селективниот процес.

[458] „Angestelltebei der polizei.“ *Akademie der Polizei Hamburg*, https://akademie-der-polizei.hamburg.de/angestellte-bei-der-polizei/ Accessed 30 April 2022.

Способноста за носење и употреба на оружје се утврдува согласно правилникот за видот и начинот на вршење на лекарскиот преглед за утврдување на здравствената способност за поседување и носење на оружје, листата на болести и здравствени состојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје, како и начинот и постапката на издавање на лекарско уверение, каде во чл. 4 е утврдено дека лицето е здравствено способно да поседува и носи оружје ако со лекарскиот преглед се утврди дека нема болести и здравствени состојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје утврдени во листата на болести и здравствени состојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје, која е прилог на правилникот. Листата која е потребно да биде јавно објавена на страницата на Полициската академија се состои од следните болести и здравствени состојби:

I НЕВРОЛОШКИ, ПСИХОЛОШКИ И ПСИХИЈАТРИСКИ СОСТОЈБИ И ЗАБОЛУВАЊА

1. Ненормални психички состојби и болести кои се манифестираат како интелектуална инсуфицијенција, пречки, намалување или отсуство на внимание и концентрација, психомоторичка и сензомоторичка забавеност и неконтролираност и девијации на личноста;
2. Деменција од сите етиологии;
3. Акутна психоза без оглед на етиологија или хронична психоза со изразени резидуални или регресивни промени;
4. Изразени патолошки промени во афективната и морално-етичката сфера на личноста;
5. Изразени потешки невротски пречки;
6. Синдром на зависност од алкохол, освен во медицински контролирани случаи на апстиненција најмалку 12 месеци и без психички промени или невролошки компликации;
7. Зависност од недозволени дроги, освен во медицински контролирани случаи на апстиненција 12 месеци и без психички промени или невролошки компликации;
8. Состојба и болести кои се покажуваат со пречки во координација, ригор, тремор, хореатски и атетотични движења;
9. Сите облици на епилепсија и други пречки на свест, освен медицински контролирани случаи кај кои со помош на терапија нападите не се јавуваат најмалку две години;
10. Невролошки состојби, болести, повреди и аномалии на нерви и мускули кои предизвикуваат потешки функционални пречки.

II СОСТОЈБИ И БОЛЕСТИ НА ОРГАНОТ ЗА ВИД

1. Острина на видот, коригирана или некоригирана помала од 0,8;
2. Протанопија, деутеранопија.

III СОСТОЈБИ И БОЛЕСТИ НА ОРГАНОТ ЗА РАМНОТЕЖА И СЛУХ

1. Болести на вестибуларниот апарат со потешки пречки во рамнотежа;
2. Практична глувост (Fowler поголем од 90 %).

IV СОСТОЈБИ И БОЛЕСТИ НА СРЦЕ И НА КРВНИТЕ САДОВИ

1. Тешки облици на коронарна болест и состојба по срцев инфаркт до стабилизација;
2. Болести на срце кои за последица имаат хемодинамиски значајни пореметувања на ритамот и синкопи;
3. Вродени или стекнати срцеви мани и болести на големите крвни садови со знаци на декомпензација;
4. Потежок облик на хипертониска болест.

V СОСТОЈБИ И БОЛЕСТИ НА РЕСПИРАТОРНИОТ СИСТЕМ

1. Тешка респираторна или кардиореспираторна инсуфициенција.

VI БОЛЕСТИ НА ГАСТРО-ИНТЕСТИНАЛНИОТ И УРЕНАЛНИОТ СИСТЕМ

1. Тешки заболувања на желудник, црн дроб и бубрези заради кои може да настапи коматозна состојба.

VII БОЛЕСТИ НА ЕНДОКРИНСКИОТ СИСТЕМ

1. Дијабетес мелитус комплициран со очни, нервни и кардиоваскуларни промени и некомпензирана ацидоза;
2. Хипертиреоза од потежок облик со окулобулбаторен синдром или компликации на кардиоваскуларниот систем;
3. Хипер и хипоаденокортицизам во тежок облик.

VIII БОЛЕСТИ НА КРВНИОТ СИСТЕМ

1. Малигни хемопатии и ретикулози.[459]

Наставната програма на обуката за помошник-полицаец која исто така ја спроведува Полициската академија трае четири месеци и вклучува модули од областа на полициското право, тактика и техника на обезбедување лица и објекти, заштита од пожари, експлозии и опасни материи, специјално физичко образование и сл.

Овој модел на полициска едукација и обука го поддржува вертикалното напредување во полициската кариера исклучиво во потесната област на специјализација согласно едукацијата на полицискиот службеник, сосем спротивно од досегашната пракса на хоризонтално движење на полицискиот службеник низ полициската организација без да се земе предвид неговата едукација и потесна област на специјализација, што нанесува ненадоместлива штета врз мотивацијата и работната способност на полицискиот службеник. Дополнителен проблем е што и покрај тоа што Министерството има законска обврска да го обучи лицето заради оспособување за самостојно вршење на работите на работното место, праксата покажува дека тоа не е

[459] Правилник за видот и начинот на вршење на лекарскиот преглед за утврдување на здравствената способност за поседување и носење на оружје, листата на болести и здравствени сосотојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје, како и начинот и постапката на издавање на лекарско уверение (Службен весник на РМ бр. 98/05)

случај и дека во моментов обуката е препуштена на „добрата волја“ на искусните колеги од проблематиката.

Напредувањето во кариерата на првото кариерно ниво, односно во раководен кадар на средно ниво согласно овој модел е возможно по најмалку 8 години работно искуство, при што по распоредувањето, лицето има задолжителна обука за раководен кадар на средно ниво од следните области:

- Менаџирање со човечки ресурси – раководење со тим, мотивација на вработените, подобрување на работните перформанси на вработените и сл.
- Планирање на полициски активности – раководење со акции, проекти, но и секојдневни активности кои подразбираат инволвираност на повеќе луѓе.
- Надгледување на квалитетот на извршување на задачите – контрола на работата на полициските службеници, начин на евалуација на нивната работа и сл.
- Рутински административни активности – водење на распореди, административни книги и сл.

Категоријата раководен кадар на средно ниво согласно овој модел ги опфаќа раководните лица на ниво на полициски станици, организациони единици во сектори за внатрешни работи, сектори за внатрешни работи и сл. кои се непосредни старешини на полициски службеници и задолжени за реализација на секојдневните полициски задачи.

По најмалку 15 години работно искуство на раководно работно место, полицискиот службеник може да биде унапреден на раководно место од високо ниво во делот на советничката структура на највисоко ниво во Министерството, која го определува моделот на работење, одлучува за примената на позитивни искуства од странските земји и остварувањето соработка со други полициски организации и сл. Обуките кои овој вид на кадар ги посетува се организирани најчесто на меѓународно ниво, од страна на меѓународни институции кои придонесуваат за развој на различни облици на соработка, преку кои влијаат на зголемување на професионалноста на полициските службеници, што е во функција на зачувување на безбедноста на регионално, но и глобално ниво.

Континуираната обука е обука која е недоволно разработена во Правилникот за обука, иако е исклучително битна за остварување континуитет на процесот на учење, преку концептот на доживотно учење. Станува збор за обука која може да биде задолжителна и доброволна и која треба да биде еден од условите за напредување во кариерата на полицискиот службеник, преку јасно определување на обемот и видот на обука која е потребно да ја поседува секој полициски службеник. Задолжителната контиуирана обука согласно моделот за ефикасна полициска едукација и обука е предвидена како еднонеделна задолжителна обука која се реализира еднаш годишно, период во кој полицискиот службеник е ослободен од вршење други работни задачи. Овој вид на децентрализирана обука треба да опфати повеќе области предвидени во модули, од кои еден модул се спроведува во еден ден. Оваа обука е предвидено да се состои од следните модули:

– Измени во законската регулатива
– Полициска етика и деонтологија – поврзаност со тековни настани
– Криминалистика – поврзаност со нови појавни облици на криминал

– Одбранбени техники – практична настава и новитети

по што би се реализирало:

– Ракување со оружје – со реализација на гаѓање

– Тест за проверка на знаења (од тековната и претходно спроведените обуки)

– Проверка на физичка подготвеност.

Резултатите од проверките на физичката подготвеност се евидентираат во досието на работникот и доколку истиот не ги задоволува поставените критериуми согласно возрасната група во која припаѓа, се смета дека не ги извршува работните обврски, бидејќи одржувањето во добра физичка кондиција ќе биде пропишано (во Правилникот за обука) како работна обврска на секој полициски службеник неопходна за вршење на работите на работното место. Така, неисполувањето на критериумите на физичка подготвеност кои укажуваат на тоа дека полицискиот службеник е во добра физичка кондиција ќе значи потешко прекршување на работниот ред и дисциплина бидејќи претставува непридржување кон прописите кои важат за вршење на работите на работното место.

Доброволната континуирана обука треба да биде израз на мотивацијата на полицискиот службеник да ги прошири своите знаења во областа во која се специјализирал, но и да биде предност при унапредувањето во системот на кариера. Мора да се напомене дека моменталната состојба во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија укажува на тоа дека обуките се предвидени како услови при унапредување, оценување на работникот, како и во остварувањето на системот на кариера, површно и без навлегување во дополнителни законски одредби во врска со бројот на обуки кои треба да бидат дел од задолжителна или доброволна обука. Она на што мора да се обрне поголемо внимание е зголемување на бројот на обуки, нивно предвидување во каталог на обуки кој ќе биде јавно достапен на интранетот на Министерството, но и подобрување на работните услови на работниците кои се обучуваат за време на спроведување на обуката. Согласно овој модел, Министерството треба да овозможи платено отсуство на работник кој се обучува заради подобро извршување на работните задачи без разлика дали обуката ја спроведува Министерството или некој друг надворешен субјект, а за истото потребно е да достави барање со непосредниот раководител, по што му се изготвува решение. Платеното отсуство по овој основ треба да биде предвидено и во Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи и треба да биде со времетраење согласно деновите на траење на основот.

VII дел

Заклучоци и предлози

I. ЗАКЛУЧОЦИ

1) Од анализата на системите за полициска едукација и обука на СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка може да се заклучи дека тие не се идентични, но поседуваат голем број на сличности бидејќи се поставени на исти основи и водат кон иста цел, а тоа е професионален полициски службеник. Условите за конкурирање во горенаведените анализирани земји се генерално слични и ориентирани околу поседување на државјанство, возраст, минимална телесна висина, возачка дозвола и потврда дека лицето нема криминално минато. Целокупниот процес на селекција, едукација и обука се одликува со исклучително високо ниво на транспарентност на сите фази од процесот на селекција, што му овозможува на кандидатот да има претстава за тоа што го очекува во селективниот процес, но и како да направи што е можно подобра подготовка за него. Битно е да се напомене дека полициската едукација и обука во сите анализирани земји (СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка) ја спроведуваат организациски единици во рамките на Министерството кои ги определуваат квотите за упис и вработување. Вработувањето се одвива по спроведен процес на селекција и најчесто обука за униформирана полиција, односно високо образование за криминалистичка полиција.

2) Од анализата на системот за полициска едукација и обука на Република Северна Македонија може да се стекне генерален заклучок дека тој се одликува со исклучителна нетранспарентност во поглед на селективниот процес. Нетранспарентноста може да се увиди во недостаток на официјална интернет-страница на организационата единица која спроведува обука на Министерството (моментално Центарот за обука), што провлекува и нетранспарентност на фазите на процесот на селекција. Единствените податоци кои се добиваат за селективниот процес се наведени во јавниот оглас за вработување и во него генерално се наведени критериумите за вработување, фазите на селективниот процес и начинот на поднесување на документација. Дополнителни податоци за процесот на селекција кандидатите може да најдат со анализа на законските и подзаконските акти кои се поставени на интернет-страницата на Министерството за внатрешни работи, но актите не се подредени, ниту поделени по области, што значително му го отежнува пристапот на кандидатот кој сака да добие дополнителни податоци за селективниот процес.

3) Со анализа на законските и подзаконските акти со кои се регулира полициската едукација и обука во нашата земја може да се дојде до заклучок дека постоечката законска регулатива недоволно прецизно ја регулира оваа проблематика, што резултира со зголемена можност за злоупотреби и влијание на селективниот процес. Во прилог на претходно наведеното е нетранспарентниот начин на бодување на фазите од селективниот процес, односно наведувањето само на минималниот и максималниот број на поени кои може да се освојат, но не и начинот на кој се валоризира постигнатиот резултат во поединечните фази на процесот. За време на селективниот процес кој следи по конкурирање за вработување во Министерството за внатрешни работи во Република Северна Македонија кандидатот нема увид во ранг-листите кои се креираат по

завршувањето на секоја фаза, бидејќи тоа не е предвидено во постоечката законска регулатива.

4) И покрај тоа што во нашата земја постои недоволно прецизна законска регулатива во поглед на полициската едукација и обука, анализата на законските измени кои се направени покажува дека таа има тенденција на воопштување, наместо прецизирање. Така, во 2016 година општообразовниот тест е исклучен од писменото тестирање во постапката за засновање работен однос во Министерството, а истата година од постапката за селекција и избор на кандидати за полицаец исклучен е есејот преку кој кандидатот ги изложува идеите и мислењата во врска со определена тема, но и преку кој може да се оцени способноста за изразување на кандидатот. Необразложените измени се дополнети со уште една нелогичност која не е забележана во ниту една од државите кои беа предмет на анализа, односно со измените од 2016 год. е предвидено дека доколку кандидатот не го освои минималниот број на бодови само на една од поединечните вежби, се смета дека ја поминал фазата проверка на моторички способности доколку кумулативниот збир на добиените бодови од останатите поединечни вежби изнесува најмалку 21, што наместо кон дополнителна мотивација, би водело кон можност за заобиколување на предвидените критериуми. Нетранспарентноста на постапката за селекција може да се увиди и при начинот на кој кандидатот се известува дека поминал определена фаза на селективниот процес, што се врши писмено или телефонски од страна на надлежна организациона единица на Министерството според живеалиштето на кандидатот или на начин определен од страна на Комисијата за селекција. Тоа значи дека во некои фази од процесот на селекција, кандидатот нема увид дали го освоил минималниот број на поени кои се потребни за во следната фаза, но и колку поени освоил со постигнатите резултати што остава простор за злоупотреби.

5) Комисијата за селекција согласно подзаконските акти кои ја регулираат постапката за селекција за вработување има широки надлежности кои граничат со дискреционо овластување во поглед на селекцијата на кадри за вработување во Министерството, што може да се забележи од законската одредба која ѝ дава можност на Комисијата да изврши селекција на кандидати водејќи сметка за соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност, како и принципот на еднаквост на половите без законска обврска за земање предвид на ранг-листата која произлегува од резултатите од селективниот процес, која е главен показател за нивото на задоволување на поставените критериуми. Неопходни се итни измени на законската регулатива во оваа област кои би ги конкретизирале надлежностите на Комисијата за селекција и кои јасно би ги определиле критериумите согласно кои се врши селекција, без можност за селекција на кандидати различен од креираната ранг-листа.

6) Во поглед на спроведувањето на обука во Министерството за внатрешни работи може да се увиди недоволна јасна правна формулација на надлежностите на менторот во поглед на изготвувањето на програмата за обука, иако тој е предвиден како работник на Министерството кој треба да го воведе кандидатот во полициското работење и има

клучна улога во практична примена на стекнатите теоретски знаења при основната обука на кандидатот. Согласно постоечката законска регулатива, работата на менторот не подлежи на контрола, што е потребно веднаш да се промени, бидејќи контролниот механизам во оваа област може да придонесе за подигнување на квалитетот на обуката.

7) Во поглед на спроведувањето на обуката во Република Северна Македонија постојат релативно либерални одредби кои му овозможуваат на кандидатот да ги преполага тестовите за мерење компетенции по втор или третпат доколку не ги положи од првпат, што во комбинација со законската одредба која им овозможува на кандидатите со најслаби резултати да конкурираат и на следната обука со приложување на потврдата за завршена обука, укажува на преголема либералност на кандидатите која наместо да ги мотивира кандидатите да постигнат што е можно подобри резултати, индиректно им укажува дека без оглед на постигнатиот резултат за време на обуката, кандидатите ќе бидат дел од лицата кои Министерството ќе ги вработи.

8) Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија ја регулира континуираната обука со еден член во подзаконски акт и нема објавено каталог на обуки или било каква информација за овој вид обуки на официјалната интернет-страница, поради што е потребно да се имплементира систем за континуирана обука со јавно објавен каталог на обуки, кој ќе функционира целосно електронски пред сè, поради ограничените капацитети на организациските единици на Министерството за внатрешни работи.

9) Полициската едукација преку високо образование од областа на безбедноста во Република Северна Македонија во моментов спроведуваат вкупно седум високообразовни институции кои вршат упис на студенти на прв циклус на студии на 12 насоки. За втор циклус на студии на истите факултети постојат вкупно 24 студиски насоки, а за трет циклус на докторски студии има 2 студиски насоки. Овие високообразовни институции вршат образовна дејност согласно Законот за високо образование, без воспоставени дополнителни критериуми за упис во поглед на психо-физичката подготвеност на студентот. Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија во ниту еден аспект не учествува во образовниот процес, освен што прима студенти за практична работа која е задолжителна за сите студенти кои студираат на високообразовните институции во Македонија. Студиските програми на сите факултети кои спроведуваат полициска едукација се генерално слични, а звањето кое го добиваат најчесто е дипломиран криминалист.

10) Анализирајќи ги податоците за бројот на дипломирани студенти на прв циклус на студии на факултетите кои вршат полициска едукација во Република Северна Македонија во периодот од 2008 до 2021 год., може да се дојде до заклучок дека на сите шест факултети дипломирале вкупно 3 580 студенти. Во истиот временски период (2008 – 2021) год., во Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија се вработени вкупно 2 346 лица со завршено високо образование, од кои само 649 лица, односно 27,7 % имаат завршено високо образование од областа на безбедноста. Споредувајќи ги овие

податоци со податоците на дипломирани студенти во истиот временски период, се доаѓа до заклучок дека во Министерството за внатрешни работи се вработиле само 18,13 % од вкупниот број на дипломирани студенти на факултетите од областа на безбедноста во Република Северна Македонија, што говори за исклучително непланска образовна стратегија, која во комбинација со игнорантскиот однос на оваа категорија на дипломирани студенти од страна на Министерството за внатрешни работи, создава суфицит на дипломирани студенти од областа на безбедноста како резултат на неможноста овие студенти да бидат конкурентни на пазарот на труд поради релативно тесната сфера на примена на стекнатото звање. Доколку Министерството за внатрешни работи на Република Северна Македонија продолжи со оваа динамика на вработување на дипломирани студенти од областа на безбедноста и доколку хипотетички, по студиската 2021/22 година се престане со запишување на нови студенти, потребни ќе бидат повеќе од 70 години да ги вработи досегашните дипломирани студенти од областа на безбедноста, што доволно говори за отсуството на било каква стратегија во оваа област која е исклучително битна за безбедносниот сектор во земјата. Неспорно е дека овие дипломирани студенти може да се вработат и во други безбедносни институции како Дирекција за заштита и спасување, Центар за управување со кризи, агенции за обезбедување и сл., но сепак тој број е значително помал што произлегува од организационата поставеност на овие институции како органи на државна управа, но и приватни субјекти кои најчесто имаат потреба од лица со завршено средно образование, а многу помалку капацитети за вработување на лица со високо образование. Поради тоа, потребно е веднаш да се престане со упис на студенти на сите високообразовни институции кои спроведуваат високо образование од областа на безбедноста, а Министерството за внатрешни работи да започне со вработување на дипломираните студенти од областа на безбедноста. Вработувањето потребно е да се одвива преку јавен оглас, со спроведување на процес на селекција, при што вработени ќе бидат само оние кандидати кои ги исполнуваат законски пропишаните критериуми согласно предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука. По потпишувањето на договорот за вработување, кандидатите започнуваат со приправнички стаж и по неговото завршување се распоредуваат на работни места во Министерството.

11) Од анализата на стратешките документи кои ги опфаќаат човечките ресурси во Министерството за внатрешни работи може да се заклучи дека во Министерството постојат незадоволителни состојби поврзани со несоодветна и нетранспарентна селекција, недозволено надворешно влијание, но и нефункционален план за обуки кој произлегува од неприоритизирање на обуките, а е резултат на ограничените ресурси на Центарот за обука кои во најголем дел се користат за основна обука на полициски службеници. Во најновата Стратегија за обука и развој на вработените на МВР (2022 – 2024) како можно ограничување и ризик, исто така е детектирано и фаворизирање на изборот на учесниците за обука по несоодветни основи. Поради тоа, потребно е итно реализирање на стратешките приоритети кои предвидуваат измена на законската регулатива која ја регулира оваа проблематика, но и имплементација на измените во нов Правилник за обука.

12) Од анализата на стратешките документи кои ги опфаќаат човечките ресурси во Министерството за внатрешни работи може да се забележи игнорирање на потребата од полициска едукација која е потребно да ја организира организациска единица во склоп на Министерството за внатрешни работи врз основа на реалните потреби на полициската организација, што е нормално воспоставена пракса во сите системи за полициска едукација и обука на развиените европски земји, што се гледа и во насловот на Стратегијата за обука и развој на вработените во МВР која е од најнов датум, а каде обуката се наведува како единствен начин на стекнување на нови знаења на полициските службеници во Република Северна Македонија. Полициската едукација не е опфатена во ниту еден законски акт со кој се регулира полициската проблематика, па поради тоа, потребно е ургентно креирање на работна група со цел изготвување на студија за воспоставување на Полициската академија, која ќе ја реализира едукацијата на полициските службеници согласно потребите на Министерството за внатрешни работи.

13) Преку бројните позитивни елементи кои ги имаат имплементирано економски развиените европски држави кои беа предмет на истражувањето (СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка), а кои се применливи во Република Северна Македонија и преку утврденото влијание на системот за полициска едукација и обука на целокупното полициско работење, може да се потврди главната хипотеза на истражувањето, односно дека европските држави нудат позитивни искуства за организација и начин на функционирање на системот за полициска едукација и обука, кои доколку се применат во Република Македонија, може да придонесат за успешна и ефикасна полициска едукација и обука.
    - Со истражувањето се утврди дека економски развиените земји кои беа предмет на истражување немаат јавно објавени стратешки документи, но сите чекори кои ги преземаат се резултат на стратешки пристап кон полициската едукација и обука, без моментални импровизации во било кој дел од процесот на едукација и обука. Поради неможноста за утврдување на постоење на стратешки документи бидејќи дел од полициите кои беа предмет на анализа не нудат дополнителни податоци во оваа област, првата посебна хипотеза не може да се потврди.
    - Преку утврдените незадоволителни состојби во нашата земја и утврдените позитивни елементи на системите за едукација и обука кои беа предмет на истражување кои може да придонесат за нивно подобрување и преку утврдената поврзаност помеѓу ефикасниот систем за едукација и обука и професионализмот, може да се потврди втората посебна хипотеза.
    - Во стратешките документи на Министерството за внатрешни работи кои ги третираат човечките ресурси јасно се наведени незадоволителните состојби поврзани со критериумите за селекција на кандидатите, што дополнително се потврдува со податоците на Министерството за внатрешни работи каде е наведено дека помалку од една третина од вработените со високо образование се со високо образование од областа на безбедноста, од што може да се заклучи дека се потврдува третата посебна хипотеза.

- Системите на државите кои беа предмет на компаративна анализа, вклучително и Република Северна Македонија не нудат јавно достапни податоци за степенот на исполнување на критериумите за селекција со што четвртата посебна хипотеза не може да се потврди.
- Со истражувањето се потврди поврзаноста помеѓу системот за полициска едукација и обука, професионализмот на полициските службеници и остварувањето на основните полициски функции со што се потврди петтата посебна хипотеза.
- Од анализата на системите за полициска едукација и обука на СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка може да се извлечат многу заеднички карактеристики, кои поради стандардизација и размената на позитивни искуства во оваа област може да придонесат кон унапредување на полициската едукација и обука со што се потврдува и последната посебна хипотеза.

II. ПРЕДЛОГ-МОДЕЛ НА СИСТЕМ ЗА ЕФИКАСНА ПОЛИЦИСКА ЕДУКАЦИЈА И ОБУКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

1) Предлог-моделот на систем за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија предвидува итно воспоставување на Полициска академија како единствена институција која ќе биде задолжена за едукација и обука на полициски службеници во земјата. Полициската академија би била орган во состав на Министерството за внатрешни работи и би ги користела инфраструктурните капацитети на постоечкиот Центар за обука.

2) Предлог-моделот, меѓу другото, опфаќа елементи на системите за полициска едукација и обука на државите кои беа предмет на анализа (СР Германија, Холандија, Шпанија, Шведска, Франција и Норвешка) кои недостасуваат во македонскиот систем за едукација и обука и се применливи во Република Северна Македонија.
   - Со цел зголемување на ефикасноста на селективниот процес, потребно е поставување на временски рокови за лицата кои не се примени при претходната апликација, а се однесуваат на временски рок по кој лицата може повторно да аплицираат и временски рок во кој на лицето му важат резултатите од претходното тестирање по примерот на шведската полиција.
   - Со цел подобрување на подготвеноста на кандидатите за учество во селективниот процес за вработување во македонската полиција, потребно е креирање на електронски брошури за појаснување на вежбите кои се спроведуваат со цел проверка на физичката подготвеност на кандидатите по примерот на полициите на Хамбург и Долна Саксонија и создавање на мобилна апликација со чија помош кандидатот може да ја постигне физичката подготвеност која е потребна за учество во обуката по примерот на холандската полиција.
   - Бидејќи начинот на бодување во селективниот процес за вработување во македонската полиција е исклучително нетранспарентен, потребно е

имплементирање на формула за пресметување на поени, но и конкретно определени начини на освојување на дополнителни поени и рангирање на кандидатите во случај на ист број на поени по примерот на шпанската полиција.

- Од анализата на системите за полициска едукација и обука, авторот би го издвоил берлинскиот систем за полициска едукација и обука како најсоодветен начин за едукација и обука на полициските службеници кои за првпат се вработуваат во Министерството за внатрешни работи во Македонија, бидејќи преку тригодишна обука нуди соодветно ниво на знаење за униформиран полициски службеник, а преку четиригодишна едукација соодветно ниво на знаење за повисоко ниво на служба на униформирана и криминалистичка полиција.

3) За работни места во Министерството за внатрешни работи кои не бараат висок степен на специјализација се предлага законска имплементација на помошник-полицаец, лице кое има овластувања поврзани со обезбедување и заштита на полициски станици и јавни установи, надзор над стационарен сообраќај, преземање мерки за регулирање на сообраќај, постапување по прекршоци и преземање на мерки во врска со нив, но не е полициски службеник.

4) Со цел подобрување на процесот на континуирана обука на македонската полиција, потребно е да се имплементираат елементите на системот за полициска едукација и обука на норвешката полиција која со над 120 обуки во различни тематски области и целосно електронско функционирање е позитивен пример за добро поставен систем за дополнителна и континуирана обука, што може да се примени на полициските службеници вработени во македонската полиција, заради ограничените просторни капацитети на Центарот за обука кои се исполнети со кандидати за основна обука за полицаец.

5) Во сите анализирани системи аплицирањето за вработување се врши електронски, што ургентно мора да се воведе и во македонската полиција, имајќи го предвид дигитализирањето на процесот на аплицирање во сите области.

6) Моделот силно го поддржува вертикалното напредување во полициската кариера исклучиво во потесната област на специјализација, согласно едукацијата на полицискиот службеник и поставува јасни критериуми за напредување, со што се намалува можноста за недозволено надворешно влијание при распоредувањето и обуката на полицискиот службеник.

7) Имплементацијата на предлог-моделот за ефикасна полициска едукација и обука во Република Северна Македонија би се одвивала преку следните чекори:

- Креирање на работна група со цел изготвување на студија за воспоставување на Полициска академија;
- Подобрување на законската регулатива преку донесување на Закон за Полициска академија во кој детално ќе биде елаборирана дејноста на Академијата и начинот

на нејзино вршење, но и подобрување на подзаконските акти кои ја регулираат полициската едукација и обука, преку изработка на нов Правилник за обука и други подзаконски акти прилагодени на него;
- Подобрување на инфраструктурните капацитети на Полициската академија (сегашен Центар за обука) при што приоритет треба да се даде на создавање на услови за дигитализација на процесот на селекција и обука;
- Изготвување на интернет-страница на Полициската академија на која ќе бидат наведени сите конкурси за вработување, како и условите за конкурирање, фазите на селективниот процес, начинот на нивно бодување и сите други аспекти на процесот на вработување, едукација и обука. Интернет-страницата треба да содржи шематски прикази, видеа и брошури кои би му овозможиле на лицата кои сакаат да работат во полиција да стекнат реална претстава за полициската работа и полициската организација и начинот на кој може да се стане дел од неа.
- Изработка на каталог на обуки кој ќе биде јавно достапен на интернет-страницата на Полициската академија, а каде ќе бидат објавени сите битни карактеристики на обуките кои ќе се спроведуваат.
- Разработување на системот на дополнителна обука, преку создавање инфраструктурни услови за спроведување на обуките, но и обучување на наставен кадар кој тие обуки ќе ги спроведува.
- Создавање на научно-истражувачки центар кој ќе спроведува научни истражувања.
- Унапредување на соработката со полициските организации на развиените европски земји со цел размена на искуства и подигнување на квалитетот на едукацијата и обуката.

8) Со имплементирањето на предлог моделот за ефикасна полициска едукација и обука би се подобрила општата компетентност на полициските службеници преку:
   - подобрување на способноста за извршување на полициските задачи и справување со предизвиците поврзани со професионалната етика;
   - подобрување на способноста на полициските службеници за размена на гледишта и искуства со колегите и релевантни лица како дел од развивањето на добра пракса;
   - можноста за развивање на сопствена компетентност во перспектива на доживотно учење.

Може да се заклучи дека процесот на полициска едукација и обука, кој се одвива преку транспарентен систем на селекција, со внимателно одбрани услови за конкурирање, може значително да ја подобри селекцијата на кадри за работа во Министерството, а почитувањето на поставените критериуми за вработување е добра основа за развивање позитивни односи на полицијата со јавноста. Од друга страна, воспоставувањето на единствена институција која ќе биде задолжена за полициска едукација и обука, а која ќе функционира во склоп на Министерството за внатрешни работи, ќе придонесе за едуцирање и обучување кадри согласно потребите на

полициската организација. Наставната програма која е креирана согласно целите на образовниот процес ќе влијае на подигнување на професионалните компетенции на полициските службеници, што е битен фактор за зголемување на довербата на граѓаните во полицијата, која пак е основен предуслов за функционирање на концептот „Полициско работење во заедницата“ кој е стратешка определба на македонската полиција. Остварувањето на повратната врска помеѓу полицијата и граѓаните која се состои од размена на информации преку кои се идентификува проблемот и се изнаоѓа решение за истиот, функционира како постојан процес во кој централна улога има довербата без која тој процес нема да функционира. За постојано одвивање на процесот на размена на информации, потребно е одржување и унапредување на нивото на професионалните компетенции преку континуирана обука на полицискиот службеник на сите стадиуми од неговиот кариерен развој, во насока на концептот „доживотно учење“, со што ќе се придонесе за високо ниво на заштита на вредности на системот кој ќе овозможи високо ниво на продуктивност на граѓанинот кој се чувствува безбеден во сите сегменти на функционирање.

БИБЛИОГРАФИЈА
КНИГИ

- Ангелески, Методија. *Вовед во криминалистика*. Скопје: Проф. д-р Методија Ангелески, 2007.

- Аризанковска, Јадранка и други. *Стандардите и менаџмент системите – предуслов за конкурентност на производните компании*. Скопје: Стопанска комора на Македонија, 2020.

- Аслимоски, Пере. *Социологија*. Охрид: Факултет за туризам и угостителство и Институт за истражување на туризмот, 2006.

- Bittner, Egon. *Aspects of police work*. Boston: Northeastern University Press, 1990.

- Bittner, Egon. *The functions of the police in modern society, a review of background factors, current practices and possible role models*. Rockville: National Inst. of Mental Health, Center for Studies of Crime and Delinquency, 1970.

- Водинелиќ, Владимир. *Криминалистика*. Београд: Савремена администрација, 1984.

- Гаговска, Божна. „Профилирање на кадри во областа на безбедноста“. *Годишник на Факултетот за безбедност* (1998): 33–38.

- Георгиева, Лидија. *Европска безбедност*. Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, 2010.

- Гризо, Наум, Симеон, Гелевски, Борче, Давитковски, Ана, Павловска-Данева. *Административно право.* Скопје: Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Правен факултет „Јустинијан Први“, 2008.

- Diaz, Adrian. *Community Policing: A Patrol Officer's Perspective*. Washington: DC: Office of Community Oriented Policing Services. 2019.

- Дујовски, Никола. *Раководење во полицијата*. Скопје: Факултет за безбедност, 2023.

- Ѓуровски, Марјан. *Основи на безбедност – Концепциски безбедносни пристапи*. Скопје: Фондација Конрад Аденауер во Република Северна Македонија, Универзитет „Св. Климет Охридски“ – Битола, 2021.

- Ивановски, Јонче. Трајче, Николов. Примена на одбранбени техники во системот на обука кај кандидатите за полициски службеници. *Безбедност* бр. 4 (2020): 5–22.

- Јакимов, Јанко. *Специјално физичко образование*. Штип: 2-ри Август С, 2006.
- Јанкулоски, Звонимир. „Образование на полицијата во Република Македонија во пресрет на новиот милениум“. *Годишник на Факултетот за безбедност* (1998): 28–32.
- Кирова, Снежана. „Три методи за учење на новите генерации“, *Воспитание списание за образовна теорија и практика*. Год. 9 бр. 13. Штип: 2014.
- Котовчевски, Митко. *Национална безбедност*. Скопје: Филозофски факултет, 2011.
- Котовчевски, Митко. Основи на разузнавање. Скопје: Филозофски факултет, 2013.
- Лабовиќ, Миодраг. Власта корумпира. Скопје: Миодраг Лабовиќ, 2006.
- Лазиќ, Иван. *Дефинисање концепта рада полиције у локалној заједници*. УДК 351.74:352 DOI: https://doi.org/10.22182/ajp.7232017.3
- Lukić, Radomir, Miroslav Pečujlić прир. *Sociološki leksikon*. Beograd: Savremena administracija, 1982.
- Малиш Саздовска, Марина. *Прирачник за безбедносен менаџмент*. Скопје: Факултет за безбедност, 2021.
- Марјановиќ, Ѓорѓи, Методија Каневчев. *Македонско кривично право општ дел*. Скопје: Просветно дело АД, 2010.
- Маслов, Абрахам. „Теорија на човековата мотивација“. Прев. Љубица Арсовска. *Антропологија: Зборник текстови.* Уред. Слободанка Марковска, Сузана Симоновска. Скопје: Догер, 1999.
- Митревска, Марина. *Хумана безбедност.* Скопје: Филозофски факултет, 2016.
- Milosavljevic, Bogoljub. *Nauka o policiji.* Beograd: Policijska akademija, 1997.
- Мојаноски, Т. Цане, Никола Дујовски, Марјан Ѓуровски. *Полицијата и јавноста (Анализа на истражувачки резултати 2009 – 2017 година)*. Скопје: Факултет за безбедност, 2018.
- Никач, Жељко. *Полиција у заједници*. Београд: Криминалистичко-полицијска академија, 2007.
- *Opća enciklopedija*, dopunski svezak. Zagreb: Jugoslovenski leksikografski zavod, 1982.

- Рајковчевски, Раде, Никола Дујовски. *Вовед во полициски науки.* Скопје: Факултет за безбедност, 2020.

- Roberg R., John, Crank, Jack, Kuykendall. *Policija I Drustvo*. Sarajevo: Office of Public Affairs of the United States of America, 2004.

- Saunders B. Charles. *Upgrading the American Police (Education and Training for Better Law Enforcement),* Washington: The Brookings Institution, 1970.

- Спасески, Јордан. *Македонија – столб на безбедноста и мирот на балканот.* Скопје: Академик и Универзитет „Св.Климент Охридски“, Полициска Академија Скопје, 2005.

- Симоновић , Бранислав. *Рад полиције у заједници*. Бања Лука: МУП Републике Српске, 2006.

- Spahić, Taib. *Partnerstvo sa zajednicom – preduslov uspješnog rada savremene policije.* Zenica: MUP Zeničko-dobojskog kantona, 1997.

- Spahić, Taib. *Razvoj nacionalnih policija u Evropi*. Sarajevo: CPU Printing company, 2012.

- Стојанов, Иванчо. „Дваесет години факултет за безбедност“. *Годишник на Факултетот за безбедност*. (1998): 7–22.

- Стојановски, Трпе. Некои размислувања за полицискиот образовен модел. *Годишник на Факултетот за безбедност.* (1998): 47–55.

- Стојановски, Трпе. *Полицијата во демократско општество*. Скопје: 2 Август С, АСТОР, 1997.

- Стојановски, Трпе. *Полициска етика и деонтологија*. Скопје: 2-ри Август С, 2006.

- Ташевска-Ременски, Фросина. „Полициската професија во Република Македонија во контекст на европските стандарди и перспективи“. *Безбедноста и евроатланските перспективи на Балканот: Полициските науки и полициската професија (состојби и перспективи)*: Зборник текстови. Уред. Цане Мојаноски. Скопје: Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола, Факултет за безбедност – Скопје, 2012: 321–330.

- *Understanding Community Policing A Framework for action.* Washington: Bureau of Justice Assistance Response Center, 1994.

- Fisher-Stewart, Gayle. *Community Policing Explained: A Guide for Local Goverments.* Washington: U.S Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services, 2007.

- *CEPOL's Final Report of Project Group on a European Approach to Police Science (PGEAPS)*. Hampshire: CEPOL House, 2007.

- Цуклески, Гоце. *Вовед во криминалистиката*. Скопје: Соларис спринт, 2009.

- Šeparović, Zvonimir. Kriminologija i socijalna patologija. Zagreb-Beograd: Pravni fakultet u Zagrebu, Centar za stručno usavršavanje i suradnju s udruženim radom – Zagreb, Radna organizacija za grafičku djelatnost –Samobor, Novinsko'izdavačka organizacija Poslovna politika Beograd, 1987.

ЗАКОНИ И ПОДЗАКОНСКИ АКТИ

- Закон за полиција. Службен весник на Република Македонија бр. 114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14, 33/15, 31/16, 31/16, 106/16, 120/16, 21/18, 64/18, 294/21, 89/22.

- Закон за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр.42/14, 116/14, 33/15, 58/16, 127/16, 142/16, 190/16, 21/18, 108/19, 275/19, 110/21, 89/22.

- Законот за средно училиште за внатрешни работи. Службен весник на СРМ бр.39 од 1971.

- Закон за Центарот за образование на кадри за безбедност и општествена самозаштита. Службен весник на СРМ бр. 30 од 1977

- Закон за Полициската академија. Службен весник на РМ бр.40/03.

- Наставна програма за основна обука за полицаец. Министерство за внатрешни работи, Скопје, 2008.

- Правилник за видот и начинот на вршење на лекарскиот преглед за утврдување на здравствената способност за поседување и носење на оружје, листата на болести и здравствени сосотојби што го прават лицето неспособно за поседување и носење на оружје, како и начинот и постапката на издавање на лекарско уверение. Службен весник на РМ бр. 98/05.

- Правилник за обука во Министерството за внатрешни работи. Сл. весник на РМ бр. 120/09.

- Правилникот за изменување и дополнување на Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр. 149/14.

- Правилник за формата и содржината на безбедносниот прашалник за спроведување на безбедносна проверка на лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр. 03/15.

- Правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец. Службен весник на РМ бр. 8/15.

- Правилникот за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр. 13/15.

- Правилник за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр. 38/15.

- Колективен договор на Министерството за внатрешни работи. Службен весник на РМ бр. 69/15.

- Правилникот за здравствените и психофизичките способности што треба да ги исполнува лицето кое заснова работен однос во Министерството за внатрешни работи, начинот на нивно утврдување, начинот на контрола на здравствените и психофизичките способности на работниците со статус на овластени службени лица за вршење стручни работи и на работниците со статус на овластени службени лица за безбедност и контраразузнавање, како и начинот на работа на Здравствената комисија. Службен весник на РМ бр. 98/15.

- Правилник за изменување и дополнување на правилникот за начинот на спроведување на селекција и избор на кандидат за полицаец и начинот на работа на Комисијата за избор на кандидат за полицаец. Службен весник на РМ бр. 130/16.

- Програма за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција. Министерство за внатрешни работи, 1998.

- Упатството за начинот на оценување на слушателите на основна обука за полицаец, МВР на РМ, Скопје, 2009.

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ

- Jaschke, Hans-Gerd, Tore Bjorgo, Francisco del Barrio Romero, Cees Kwanten, Robin Mawby, Milan Pagon. „Perspectives of Police Science in Europe“ *CEPOL's Final Report of Project Group on a European Approach to Police Science (PGEAPS)*. Hampshire: CEPOL House, 2007. Web. 03 March 2021.

<https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/website/Research_Science/PGEAPS_Final_Report.pdf >

- Kurt, Serhat. "Problem-Based Learning (PBL)." *Educational tehnology,* https://educationaltechnology.net/problem-based-learning-pbl/ Accessed 10 June 2022.

- Pagon, Milan, Bojana Virjent-Novak, Melita Djuric, Branko Lobnikar. *„European Systems of Police Education and Training"* College of Police and Security Studies, Slovenia, 1996. Web. 03 March 2021. <https://www.ncjrs.gov/policing/eur551.htm>

- Peels Principles of Law Enforcement" Durham Police. Web.18 Nov.2020 < https://www.durham.police.uk/About-s/Documents/Peels_Principles_Of_LawEnforcement.pdf >

- Ramos Perez, S. I. "The Spanish National Police Training System". *European Law Enforcement Research Bulletin*, no. 3, Nov. 2017. Web. 16 March 2022. <https://bulletin.cepol.europa.eu/index.php/bulletin/article/view/264 >.

- "Sir Robert Peel's Policing Principles" Law Enforcement Action Partnership Web. 27 February 2020. <https://lawenforcementactionpartnership.org/peel-policing-principles/>

- "The Educational System in France." Citta' di Torino, http://www.comune.torino.it/successoformativo/pdf/abstract_francia.pdf Accessed 24 August 2021.

- "The Learning Pyramid." *Education corner*, https://www.educationcorner.com/the-learning-pyramid.html Accessed 10 June 2022.

- Timofeychev, Alexey. "May the 'Force' be with you: How Russia's police changed over time" Russia Beyond. 09 June 2018. 15 paragraphs. 14 January 2022 < https://www.rbth.com/history/328497-russian-police-in-photos >

- www.berlin.de

- www.boe.es

- www.britannica.com/

- www.collinsdictionary.com/

- www.dictionary.cambridge.org/

- www.dhpol.de
- www.devenirpolicier.fr
- www.drmj.eu/
- www.ec.europa.eu/eurostat
- www.etymonline.com/
- www.european-union.europa.eu
- www.eu.edu.mk
- www.iadlest.org
- www.iust.edu.mk
- www.facdedroit.univ-lyon3.fr/
- www.fb.uklo.edu.mk
- www.fzf.ukim.edu.mk
- www.fon.edu.mk
- www.hwr-berlin.de/
- www.karriere-polizei.hamburg.de/
- www.kombijde.politie.nl
- www.mau.se
- www.mit.edu.mk
- www.mk.wikipedia.org
- www.mvr.gov.mk

- www.newyork.consulfrance.org
- www.ntnu.edu
- www.languages.oup.com
- www.pfk.uklo.edu.mk
- www.policia.es
- www.polisen.se
- www.polizei-studium.de
- www.politieacademie.nl
- www.politihogskolen.no
- www.popis2021.stat.gov.mk/
- www.researchgate.net
- www.seeu.edu.mk
- www.sh.se
- www.ucavila.es
- www.umu.se
- www.worldpopulationreview.com

Мартина Неделковска-Инџекарова е родена на 25.3.1991 во Прилеп. Средното образование го завршува во СОУ Гимназија „Мирче Ацев“ во Прилеп, со одличен успех. Образованието го продолжува на Факултетот за Безбедност во Скопје, на студиската програма *криминалистика*, каде дипломира во 2013 год. со просечен успех 9,53 и се стекнува со звањето *дипломиран криминалист*. Во 2015 год. магистрира на Факултетот за детективи и безбедност (насока безбедносни науки) во состав на „ФОН Универзитет“ – Скопје на тема „Криумчарење на стоки кои повредуваат права од интелектуална сопственост“ и се стекнува со звањето *магистер на безбедносни науки.* Од 2015 год. па сè до денес, работи во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија.

Мартина Неделковска-Инџекарова е автор на следните научни трудови:

1. *“The Learning Methods in the Process of Police Education and Training”* Security Horizons, Vol.III, No.6, Faculty of Security – Skopje, Skopje, 2022.
2. „*Полициска обука – поим и видови*“ Меѓународно научно списание „Безбедност“, Министерство за внатрешни работи на Република Северна Македонија, Скопје, декември, 2020.
3. *„Contemporary Forms of Police Training*“ – KNOWLEDGE International Journal Scientific Papers – Knowledge in practice Vol.28.6, Skopje, 2018.
4. *“The Educational Process and the Teacher in the Process of Police Education and Training”* – KNOWLEDGE – International Journal Scientific Papers Vol.23.4, Budva, Montenegro, May, 2018.
5. *“Globalization Impacts on Republic of Macedonia”,* (co-author with Metodija Angeleski PhD ang Nikolina Tashevski MA), MARKETING-Macedonian International Journal of Marketing, Macedonian Marketing Association “MARKETING” – Skopje, Skopje, May, 2018.
6. *“The Police in the Contemporary Democratic Society*” KNOWLEDGE – International journal, Instititute of knowledge management, Skopje, October, 2015.
7. „*Економската безбедност како структурална компонента на безбедноста*“ (коавтор со проф. д-р Методија Анѓелески и Николина Габерова), Меѓународна научна конференција Безбедноста како предмет на истражување – пристапи, концепти и политики, Факултет за безбедност – Скопје, Охрид, 2-3 Јуни, 2015.
8. *“Some views of the population of the Republic of Macedonia about the mischievousness of the products which violate the rights of industrial property for the health of the people”* KNOWLEDGE-International Journal, Scientific and Applicative papers V 8/2, Institute of knowledge management, Skopje, April, 2015.
9. *“Treatment of victims of human trafficking”* First victimology conference „Ambasadors of peace in Bosnia and Herzegovina“ Saraevo, 3–4 March, 2015.
10. *“Customs crimes – some criminalistic and criminal law aspects”*, KNOWLEDGE – International Journal Student Papers Vol.5, Institute of knowledge management, Skopje, November, 2014.
11. *“Some attitudes of the citizens of Republic of Macedonia of the intellectual property rights”* KNOWLEDGE- International Journal Student Papers Vol.5, Institute of knowledge management, Skopje, November, 2014.
12. *„Значењето на образованието во креирањето систем на вредности кој продуцира професионални безбедносни кадри“* (коавтор со Николина Габерова), Меѓународна научна

конференција Криминалистичкото образование, состојби и перспективи – 20 години по Водинелиќ, Факултет за безбедност, Скопје, Октомври, 2014.

13. *„Компаративен приказ на организационата поставеност на научно-истражувачките центри за криминалистика во некои балкански земји“* (коавтор со Мартин Неделковски и Драган Милошески), Меѓународна научна конференција Криминалистичкото образование, состојби и перспективи – 20 години по Водинелиќ, Факултет за безбедност, Скопје, Октомври, 2014.
14. *"The Importance of Management Functions in Managing Security Events",* (co-author with Nikolina Gaberova and Martin Nedelkovski), XII International scientific conference *"Knowledge era",* Faculty of management, Sremski Karlovci, September, 2014.
15. *"New Security Challenges",*(co-author with Metodija Angeleski PhD, Milena Dimitrioska, Dragan Miloseski and Zilieta Dimova), Summer Scientific Session "Security polices and practices", Varna Free University "Chernorizets Hrabar", Varna, June 2014.
16. *"Personal Safety and Security of Property of Citizens in Ethnic Mixed Urban Enviroment"* (co-author with Metodija Angeleski PhD, Nikolina Gaberova and Dragan Miloseski), Zbornik sazetaka XIV Dani kriminalistickih nauka (Naucna konferencija:Sigurnost urbanih sredina), Sarajevo, May 2014.
17. *"Macedonia at the Crossroad of Euro-Atlantic Integration and the rest of the World with special review of Cooperation with Russia and China"* (co-author with Metodija Angeleski PhD, Sofka Hadjijevska MSc, Nikolina Gaberova, Milena Dimitrioska and Dragan Miloseski), International Diologue: East – West (culture, slavinsm, economy),Vol.1 5/2014, Sveti Nikole, April, 2014.
18. *"Globalization Impacts on Republic of Macedonia"* (co-author with Metodija Angeleski PhD, Nikolina Gaberova, Martin Nedelkovski and Dragan Miloseski),3rd International Conference –Researching Economic Development and Enterpreneurship transitional economies – REDETE 2014, Academy of Science and Arts of Republic of Srpska, Banja Luka, April 2014.
19. *"Some views of the problem related to the graduated uneployed students of security"* (co-author with Nikolina Gaberova), KNOWLEDGE- International Journal Student Papers Vol.3, Institut of knowledge management, Skopje, May, 2014.
20. *„Парадоксот*: *Невработени дипломирани криминалисти*“ (коавтор со Николина Габерова), Советување: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците? Центар за стратегиски истражувања, Македонска Академија на науките и уметностите (МАНУ), Скопје, Март, 2014.
21. *„The financial crime in Republic of Macedonia"*(co-author with Metodija Angeleski, Dusko Stojanovski PhD, Ivana Kurtevska, Nikolina Gaberova, Dragan Miloseski), European Scientific Journal-Special Edition Vol.1, European Scientific Institute, February 2014.
22. *„Policing in multi-ethnic community (Macedonian conditions*)“ ,(co-author with Metodija Angeleski PhD, Aleksandra Gjorgjieva, Anton Bozaroski, Sanja Simonovska, Nikolina Gaberova), European Scientific Journal-Special Edition Vol.1, European Scientific Institute, February 2014.

Прилог бр. 1: Структура на темите за дополнителна едукација и обука на Норвешкиот полициски универзитет[460]

ПОЛИЦИСКИ МЕНАЏМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИОНЕН РАЗВОЈ

- Функционален менаџмент за раководители на акции;
- Функционален менаџмент за раководители на истраги;
- Функционален менаџмент за раководители на задачи;
- Функционален менаџмент за раководители на операции и раководители за доделување задачи;
- Полициски менаџмент – модул 1: Вовед во полициски менаџмент;
- Полициски менаџмент – модул 2: Организациски и менаџерски развој во полицијата;
- Полициски менаџмент – модул 3А: Стратешки менаџмент и реформи во полицијата;
- Полициски менаџмент – модул 3Б: Менаџментот и развојот на полицијата како научна организација;
- Практично менаџирање со процесите во организацијата.[461]

РАЗУЗНАВАЊЕ, ИСТРАГИ И КРИМИНАЛИСТИЧКА ТЕХНИКА

- Испитување на возрасни;
- Дигитална форензика со EnCase Forensics[462] Модул 1 – основи;
- Дигитална форензика со X-Ways Forensics[463] Модул 1 – основи;
- Дигитална форензика со X-Ways Forensics[464] Модул 1 – напредно ниво;
- Истрага за серизно насилство врз деца;
- Истрага за рибокрадство;
- Истрага за сериозно насилство или убиство;
- Истрага за сексуална злоупотреба на деца и ранливи лица;
- Истрага за сексуална злоупотреба (компјутерски криминал) и дигитални траги;
- Истрага за сексуална злоупотреба – возрасни лица;
- Истражување и спречување на организиран криминал;
- Разузнавање – модул 1: вовед;
- Разузнавање – модул 2: разузнавање и менаџмент во разузнавање;
- Специјализација во оперативна криминалистичка анализа;
- Општ вовед во истрага – стратегии и начела;
- Општ вовед во истражувачка методологија;
- Основи на оперативна криминалистичка анализа;

[460] „Etter – og videreutdanning.“ *Politihogskolen,* https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/ Accessed 4 October 2021.

[461] "Politiledelse og organisasjonsutvikling." *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/politiledelse-organisasjonsutvikling/ Accessed 4 October 2021.

[462] Истражувачка алатка која се користи при компјутерски истраги.

[463] Исто.

[464] Исто.

- Работа со информатори – модул 1: основна обука;
- Работа со информатори – модул 1: основна обука;
- Управување на информатори – модул 3;
- Конфискација и перење пари;
- Вовед во оперативна криминалистичка анализа;
- Форензичка истрага – модул 1А: место на настанот;
- Форензичка истрага – модул 1Б: фотографија;
- Форензичка истрага – модул 1Ц: документација;
- Форензичка истрага – модул 2А: насилни и смртни случаи;
- Форензичка истрага – модул 2Б: несреќни случаи и вонредни ситуации;
- Форензичка истрага – модул 2Ц: истрага за пожари;
- Форензичка истрага – модул 3А: траги од крв;
- Форензичка истрага – модул 3Б: експлозии;
- Форензичка истрага – модул 3Ц: истрага на место на настан каде се случил пожар;
- Форензичка истрага – модул 4: координација;
- Еколошки криминал, криминал во работна средина и криминал на пазарот на труд;
- Еколошки криминал – основна истрага за еколошки криминал;
- Еколошки криминал – специјализација во истрагата за еколошки криминал;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – вовед во дигитално полициско работење;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 1: клучни аспекти во дигиталната истрага и форензика;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 2А: напредна компјутерска форензика;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 2Б: онлајн истраги;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 2Ц: мрежна форензика и сајбер криминал;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 2: Екстракција од мобилен телефон;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3А: развој на форензички алатки;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3А: развој на форензички алатки;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3Б: Линукс;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3Ц: Линукс како истражувачка платформа;

- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3Д: Macintosh компјутерска форензика;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3Е: Windows форензика;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3Ф: истрага на меморија;
- Истражител за компјутерска форензика во нордиските земји – модул 3И: напредна Macintosh форензика;
- Истражител за компјутерска форензика во Нордиските земји – модул 3К: создавање и визуализација на извештаи;
- Полициско работење со евакуирани лица и роднини (при кризи и катастрофи);
- Тајни истражни методи – модул 1: основи;
- Знаци и симптоми на употреба и ефекти на дрога и други опојни средства;
- Техничко-тактичко извидување – основен курс;
- Испрашување прилагодено за деца;
- Испрашување прилагодено на особено ранлива категорија луѓе;
- Меѓуагенциска соработка за борба против економскиот криминал;
- Користење на електронски траги во истрагата.[465]

ОПЕРАТИВНО ПОЛИЦИСКО РАБОТЕЊЕ

- Техники за апсење, курс за инструктори во полиција;
- Планирање во вонредни состојби;
- Судии во службата за полициски кучиња;
- Пилоти на дронови во полиција;
- Статисти во полициската единица за службени кучиња;
- Постапување со полициски кучиња при ситуации во кои е вклучено оружје;
- Ракувачи на кучиња спасувачи;
- Ракувачи на кучиња ангажирани во зимска служба;
- Обука за полициски службеници во службата за итни случаи;
- Обука за полициски службеници во службата за итни случаи 1 (посебен процес на апликација);
- Обука за полициски службеници во службата за итни случаи 2 (посебен процес на апликација);
- Обука за полициски службеници во полициската единица за бомби;
- Обука на персонал за полициската единица за обезбедување;
- Обука за водачи на кучиња трагачи на дрога и патролни кучиња;
- Национална подготвеност за итни случаи и управување со кризи;
- Нови водичи за патролни полициски кучиња;

[465]"Etterretning, etterforskning og kriminalteknikk." *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/etterforskning-kriminalteknikk/ Accessed 4 October 2021.

- Нови водичи за полициски кучиња трагачи и за наркотици;
- Оператор во оперативен центар;
- Обука за патролни полициски кучиња за водичи на кучиња трагачи;
- Курс за за полицајци снајперисти;
- Програма за развој на персоналот и менаџментот;
- Тактики за инструктори во полиција;
- Тест водичи во полициската служба за кучиња;
- Обука за оружје за инструктори во полиција.[466]

УЧЕЊЕ И НАСТАВА ВО ПОЛИЦИЈА

- Едукација за инструктори по истрага;
- Едукација за инструктори по испрашување во истрага;
- Едукација за инструктори за сеопфатно гранично управување;
- Едукација за инструктори за оперативни системи за управување;
- Едукација за инструктори во полициската единица за кучиња;
- Едукација за инструктори по полициски оперативни предмети;
- Едукација за инструктори по цивилен кризен менаџмент во меѓународни полициски операции;
- Едукација за инструктори по возење при итни случаи;
- Едукација за инструктори во полиција по метод K.R.E.A.T.I.V;
- Основни педагошки компетенции за полициски едукатори;
- Едукација за регионални инструктори за соработка во национална постапка во врска со тековно животозагрозувачко насилство;
- Насочена педагогија – модул 1;
- Насочена педагогија – модул 2;
- Насочена педагогија – модул 3.[467]

ГРАЃАНСКО ПРАВО, АДМИНИСТРАТИВНО ПРАВО И ПОЛИЦИСКИТЕ ОРГАНИ

- Полициски овластувања – модул 1: вовед;
- Полициски овластувања (дел) – модул 2: апсење, контрола на граница и обезбедување на транспорт;
- Полициски овластувања (дел) – модул 3А: работа со притворени лица;
- Полициски овластувања (дел) – модул 3Б: контролори на граница;
- Полициски овластувања (дел) – модул 3Ц: обезбедување на транспорт;
- Полициско административно право – модул 1: административно право – општ дел;
- Полициско административно право – модул 2А: Закон за огнено оружје;
- Полициско административно право – модул 2Б: возачка дозвола;
- Полициско административно право – модул 2Ц: имиграционо административно право;

[466] "Operativt politiarbeid." *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/#main-content Accessed 8 October 2021.

[467] "Læring og undervisning i politiet." *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/laring-undervisning-politiet/ Accessed 9 October 2021.

– Полициско административно право – модул 2Д: контролни полициски активности во административни области.

ПРЕВЕНЦИЈА И ОСТАНАТО

– Превенција и истрага за кривични дела сторени од омраза;
– Менаџирање на конфликти во мултикултурно општество;
– Превентивно полициско работење – криминал и превенција на криминал на индивидуално и групно ниво;
– Превентивно полициско работење – превенција на криминалот и интеракција за безбедни локални заедници;
– Културното разбирање и различностите.[468]

[468] "Forebygging og mangfold." *Politihogskolen*, https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/forebygging-mangfold/ Accessed 9 October 2021.

Прилог бр. 2: Детална структура на наставните планови на Факултетот за безбедност и општествена самозаштита во периодот од наставната 1977/78 до наставната 1991/92 година[469]

Наставен план од учебната 1977/78 година

I година: Марксизам и самоуправување, Самоуправен општествено-економски систем на СФРЈ, Меѓународно работничко движење и СКЈ, Увод во државата и правото, Кривично право – општ и посебен дел, Управата во самоуправниот политички систем, Криминологија со основи на криминалната политика, Криминалистичка тактика, Криминалистичка техника и ОНО I.

II година: Општествена самозаштита, Етика, Кривично процесно право, Криминалистичка методика, Судска медицина, Судска психологија и психопатологија, Криминалистичка оперативa, СДБ – I дел, Милициска тактика и ОНО II.

III година: Здружен труд, Меѓународно право, Политичка делинквенција, Стопански деликти, Малолетничка делинквенција, ДБ-II/1-внатрешен непријател и странски јазик.

IV година: Методологија со истражување на општествените појави со информатика, Историја на дипломатијата и меѓународни односи, Пенологија, Сообраќај, организација, контролирање и безбедност, ДБ-II/2 – емиграција и ДБ-II/3-контраразузнавачка и разузнавачка дејност.

Наставен план од учебната 1982/83 година

I година: Марксистичка филозофија, Социологија, Политичка економија, Самоуправен општествено-економски и политички систем на СФРЈ, Меѓународно работничко движење, Увод во државата и правото, Кривично право – општ дел, Управно право, Криминологија со основи на криминалната политика, Криминалистичка тактика и ОНО I.

II година: Општествена самозаштита, Кривично процесно право, Криминалистичка методика, Судска медицина, Милициска тактика, Основи на ДБ, Криминалистичка техника, Безбедност во сообраќајот, странски јазик, Кривично право – посебен дел и ОНО II.

III година: Самоуправен здружен труд, Политичка делинквенција, Стопански деликти, Судска психопатологија, Судска психологија, Основи на имотното право, Малолетничка делинквенција, Пенологија, странски јазик и ДБ-II/1.

IV година: Меѓународно право, Меѓународни односи, Криминалистичка оперативa, Етика, Современи политички системи, Политичка социологија, Методологија, Статистика, Информатика, ДБ-II/2 и ДБ-III/3.

Наставен план од учебната 1985/86 година

I година: Марксизам и самоуправување, Уставно право, Вовед во државата и правото, Кривично право – општ дел, Криминологија со основи на криминалната

[469] Стојанов, Иванчо. „Дваесет години Факултет за безбедност“ *Годишник на Факултетот за безбедност*. Скопје: Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, 1998, стр. 8.

политика, Криминалистичка тактика, Криминалистичка техника, Судска психологија и ОНО I.

II година: Општествена самозаштита, Вовед во системот на ДБ, Кривично процесно право, Криминалистичка методика, Управно право, Прекршочно право, Судска медицина, Кривично право – посебен дел, Милициска тактика, Судска психопатологија и странски јазик I.

III година: Стопански систем на СФРЈ, Криминологија на малолетничка делинквенција, Методологија на истражувањето на безбедносните појави со статистика, Политичка социологија, Пенологија, Теорија на информациите со информатика во ОВР, странски јазик II, Безбедност во сообраќајот и ДБ-II/1.

IV година: Меѓународно право, Меѓународни односи со дипломатија, Криминалистичка оператива, Основи на имотното право, Современи политички системи, Стопански криминалитет, ДБ-II/2, ДБ-II/3.

Наставен план од учебната 1988/89 година

I година: Марксизам и самоуправување, Уставно право, Вовед во државата и правото, Кривично право, Криминологија со малолетничка делинквенција, Криминалистичка техника, Судска психологија со судска психопатологија и ОНО.

II година: Увод во општествената самозаштита, Вовед во системот на ДБ, Кривично процесно право, Криминалистичка методика, Управно право, Управно право – посебен дел, Судска медицина, Безбедност во сообраќајот, Милициска тактика и странски јазик.

III година: ДБ-II/2, Теорија на информации со информатиката во ОВР, Методологија на истражување на безбедносните појави со статистика, Основи на имотно право, Стопански систем на СФРЈ, Пенологија, Политичка социологија, Странски јазик II.

IV година: ДБ – II/2,ДБ-II/3, Криминалистичка оператива, Меѓународни односи со дипломатија, Меѓународно право, Стопански криминалитет и Современи политички системи.

Наставен план од учебната 1991/92 година

I година: Социологија, Уставно право, Кривично право, Криминологија со малолетничка делинквенција, Криминалистичка тактика I, Социјална патологија, Криминалистичка психологија, Криминалистичка психопатологија, Странски јазик I, Специјално физичко образование и ОНО.

II година: Кривично процесно право, Управно право, Основи на науката за безбедност, Криминалистичка техника, Криминалистичка методика I, Полициска тактика, Криминалистичка медицина, Сообраќајна криминалистика, Странски јазик II и Специјално физичко образование.

III година: Стопански систем, Криминалистичка тактика II, Криминологија на стопанскиот криминалитет, Криминалистичка методика II, Криминологија на противуставни дејства, Методологија на истражување на криминалитетот, Криминалистичка тактика за заштита на уставното уредување и Виктимологија.

IV година: Пенологија, Статистика на криминалитетот, Еколошка криминалистика, Криминалистичка информатика, Криминалистичка методика за заштита на уставното уредување, Управување и организација на работата во спречувањето и сузбивањето на криминалитетот, Меѓународни односи, Меѓународно јавно право и Стопанска криминалистика.

Прилог бр. 3: Структура на наставните планови на постдипломските студии кои се спроведуваат на Факултетот за безбедност и општествена самозаштита во периодот од наставната 1982/83 до наставната 1995/96 година[470]

Наставниот план со почеток на примена од учебната 1982/83 година ги опфаќа предметите: Криминалистичка тактика – техника – методика; Криминологија – марксистичко толкување на криминалитетот како општествена појава; Методологија на истражување на општествените појави со осврт на безбедносните појави со информатика во ОВР; Улогата на ОВР во превенцијата и откривањето на криминалитетот и сузбивањето на другите социјално-патолошки појави во системот на општествената самозаштита; Улогата на ОВР во преткривичната и кривичната постапка и проблематиката на докажувањето (криминалистичко-процесни аспекти), Современи видови на организација на криминалистичката полиција во светот; Методи и техника на планирање и раководење; Меѓународни аспекти на сузбивањето на криминалитетот и Криминалистичко-процесуални аспекти на доказната теорија во преткривичната и кривичната постапка.

Наставниот план од 1993/94 година: Криминалистика – тактика – техника и методика; Криминологија; Методологија на истражување на општествените појави со информатика во ОВР; Улогата на ОВР во преткривичната и кривичната постапка и проблематиката на докажувањето (криминалистичко процесуални аспекти); Современи видови на организација на криминалистичката полиција во светот; Методи и техника на планирање и раководење; Меѓународни аспекти на сузбивање на криминалитетот; Криминалистичко-процесуални аспекти на доказната теорија во преткривичната и кривичната постапка.

Наставен план со почеток на примена од учебната 1995/96 година: Општа криминалистичка теорија со криминалистичка тактика; Криминалистичка методика; Природно-научна криминалистика; Криминологија; Методологија на истражување на криминалитетот; Кривично право; Кривично процесно право; Криминалистичка медицина; Криминалистичка психологија; Социјална психологија; Полиција и човекови права и Основи на науката за полицијата.

[470] Стојанов, Иванчо. „Дваесет години Факултет за безбедност“ *Годишник на Факултетот за безбедност*. Скопје: Центар за образование на кадри за областа на безбедноста, 1998, стр. 11.

Прилог бр. 4: Структура на Програмата за физичко оспособување која е дел од Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција која е донесена од страна на Министерството за внатрешни работи во ноември 1998 год.[471]

Џудо

- Основна техника на паѓање
  - Паѓање напред
  - Паѓање назад
  - Паѓање во страна
- Основни ставови, гардови и влезови
- Основна техника на фрлање
  - Ножни фрлања
  - Рачни фрлања
  - Странични фрлања
  - Пожртвувани фрлања
- Основна техника во партер

Карате

- Основни ставови
- Техника (начин) на движење во став
- Техника на удари со раце
- Техника на удари со нозе
- Техника на блокирање и избегнување удари
- Борба со замислен противник (ката)

Други боречки вештини

Аикидо

- Полуги на зглобот на дланката
- Полуги во зглобот на лактот

Бокс

- Основни удари
- Ескивирање и блокирање удари

Самоодбрана

- Техника на одбрана од невооружен напаѓач
  - Одбрана од фаќање за раце
    - Со една рака за една рака
    - Со двете раце за една рака
    - Со двете раце за двете раце
  - Одбрана од фаќање за палка
  - Одбрана од фаќање за коса
    - Одбрана од фаќање за коса однапред

[471] Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, 1998 год.

- Одбрана од фаќање за коса одназад
- Одбрана од фаќање за облека
- Одбрана од фаќање за еден ракав однапред
- Одбрана од фаќање за еден ракав отстрана
- Одбрана од фаќање за двата ракави однапред
- Одбрана од фаќање за ревер со една рака ревер
- Одбрана од фаќање за со двете раце ревер
- Одбрана од фаќање за позади опасач од напред
- Одбрана од опфат
- Однапред преку раце
- Однапред преку една рака
- Однапред под раце
- Одназад преку раце
- Одназад преку една рака
- Одназад под раце
- Одбрана од давење и гушење во стоечка положба
- Однапред со една рака
- Однапред со двете раце
- Одназад со една рака
- Одназад со една рака
- Одназад со подлактица
- Одназад со двете раце
- Одбрана од гушење на тло
- Одбрана од удар со рака
- Одбрана од шамар
- Одбрана од удар со тупаница
- Одбрана од удар со нога
- Од удар одоздола
- Од удар од страна
- Одбрана од фрлање

- Техника на одбрана од вооружен напаѓач
  - Одбрана од удар со стап-палка
  - Од удар право одозгора
  - Од удар од страна кон себе
  - Од удар од страна од себе
  - Одбрана од удар со столица
  - Одбрана од напад со нож
  - Убод со нож одозгора
  - Одбрана од убод со нож од страна кон себе
  - Одбрана од убод со нож од страна од себе
  - Одбрана од убод со нож одоздола

- Одбрана од убод со нож право – хоризонтално
- Одбрана од пиштол
  - Спречување на противникот при посегнување пиштол
  - Одбрана од вперен пиштол однапред
  - Одбрана од вперен пиштол одназад (ниско)
  - Одбрана од вперен пиштол одназад (високо)
- Одбрана од пушка
- Одбрана од вперена пушка однапред
- Одбрана од вперена пушка одназад
- Одбрана од фаќање на пушка со двете раце
  - Методи на присилно приведување и врзување
  - Приведување на лице што стои
    - Приведување со приоѓање однапред
    - Приведување со приоѓање одназад
    - Приведување со приоѓање од страна
  - Приведување на лице што седи
  - Приведување на лице што лежи
- Ситуациона примена на средства за физичка присилба
  - Карактер на ситуација
  - Психолошка состојба на учесниците во ситуацијата
  - Степенот на владеење со средствата на физичка присилба како важен чинител при нивниот избор и примена во адекватни ситуации
  - Вградување на средства во стручната физичка подготвеност во процесот на оперативно-тактичките дејствија.

Прилог бр. 5: Преглед на испитните прашања за периодичен испит за проверка на знаењата според Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција која е донесена од страна на Министерството за внатрешни работи во ноември 1998 год.[472]

1. Уставно уредување на Република Македонија
    - Основни одредби на Уставот на Република Македонија;
    - Основни слободи и права на човекот и граѓанинот;
    - Организација на државната власт
    - Уставен суд на Република Македонија
    - Одбрана на Републиката, воена и вонредна состојба
    - Измена на уставот
2. Закон за внатрешни работи
    - Работи кои се сметаат за внатрешни работи
    - Организациона поставеност на Министерството за внатрешни работи
    - Посебни овластувања на министерот во вонредни состојби
    - Вршење на работи на асистенција
    - Овластени службени лица
    - Права и должности на овластените службени лица
    - Затворање на пристапите на определен простор или објект
    - Употреба на средства на присилба
    - Меѓународна соработка на Министерството
    - Засновање работен однос во Министерството
    - Распределување на работниците во Министерството
    - Работно време, одмор и други права и обврски на работниците во Министерството
    - Државна, службена, воена и деловна тајна, поим и обврска на чување на тајните
    - Кршење на работната дисциплина
3. Полициски овластувања и тактика на примена на овластувањата
    - Примена на посебни овластувања и должности во вршење на работите на Министерството
    - Спречување на вршење на кривични дела и одржување на јавниот ред и мир – превентивна дејност
    - Откривање кривични дела и пронаоѓање и фаќање на сторителите на кривични дела
    - Вршење на работи на безбедност на сообраќајот на патиштата
    - Контрола на преминување на државната граница и контрола на движење и престој во граничниот појас и на граничните премини

[472] Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, 1998 год.

- Контрола на движење во граничниот појас на езеро
- Посебни задачи на овластените службени лица на воздухопловните пристаништа за меѓународен сообраќај
- Контрола на пренесување оружје и муниција преку државната граница
- Постапка при преземање на осудени и обвинети лица (екстрадиција)
- Контрола на движење и престој на странците
- Вршење на работите на заштита од пожари и експлозии
- Укажување неопходна помош за отстранување на последици во случај на елементарни и други непогоди
- Примање на кривична пријава, поднесување кривична пријава и посебен извештај
- Организација и метод на работа на полициските станици и одделенија
- Позорна, патролна, мотопатролна и дежурна служба
- Пријавно-одјавна служба
- Редовно, вонредно и посебно обезбедување
- Тактика на легитимирање
- Тактика на приведување
- Тактика на постапување при задржување на лице
- Тактика на постапување при врзување на лице
- Тактика на постапување при лишување на лица од слобода
- Тактика на постапување при преземање на блокада, рација и заседа
- Тактика на постапување при употреба на средства на присилба
- Тактика на постапување при давање асистенција
- Постапка на полицијата по дознавање за извршено кривично дело
- Постапка на полицијата по дознавање за сторен потежок прекршок
- Постапка на полицијата по примени поплаки од граѓани
- Контакти со јавноста
- Користење и чување на техничките средства, возила и другата опрема

4. Закон за прекршоците
    - Законитост во определување на прекршоците и во пропишување на прекршочни санкции
    - Прекршок и прекршочна одговорност
    - Прекршочни санкции и нивната општа цел
    - Одговорност на родителот, односно старателот за прекршокот на малолетникот
    - Изрекување прекршочни санкции кон малолетници
    - Застареност за поведување и водење на прекршочна постапка
5. Закон за прекршоците против јавниот ред и мир
    - Поим на јавно место
    - Дрско и особено непристојно однесување

- Малтретирање на друг во стан
- Нарушување на мирот на други со пеење, користење на музички инструменти и сл.
- Малтретирање на друг на јавно место
- Учество во тепачка
- Физички напад
- Загрозување на личната сигурност
- Навредување, омаловажување, малтретирање и напад врз работник на полицијата во вршење на службена должност
- Давање на алкохолен пијалак на малолетник, пијано и душевно болно лице
- Овозможување присуство на малолетни лица во објекти или простории за забава, подоцна од 24 часот
- Давање видеокасети или на друг начин снимени филмови со порнографска содржина или со изразено насилство на малолетници
- Просјачење
- Комар
- Неовластено пукање од огнено оружје

6. Закон за заштита од пожари
    - Мерки за заштита од пожари
    - Противпожарни единици, противпожарни друштва и сојузи
    - Гаснење на пожари
    - Надзор над спроведување на мерките за заштита од пожари
7. Закон за јавните собири
    - Поим за јавни собири
    - Обврски на организаторот на јавниот собир
    - Причини за прекинување на одржување на јавниот собир
8. Закон за верските заедници и религиозните групи
    - Поим на верска заедница
    - Основање на верска заедница
    - Права и обврски на верските заедници
9. Закон за преминување на државната граница и за движење во граничниот појас
    - Поим на државна граница, граничен појас и граничен премин
    - Контрола на преминување на државната граница и контрола на движењето и престојот во граничниот појас
    - Граничен премин за меѓународен сообраќај (постојан и сезонски)
    - Граничен премин за пограничен сообраќај
    - Движење и престој во граничниот појас на странци
    - Дозвола за движење и престој во граничниот појас, привремена и постојана
    - Дозвола за движење и престој во граничниот појас заради лов и риболов

- Одобрение за изградба на објекти во граничниот појас и на подрачјето на граничниот премин
- Утврдување и решавање на гранични инциденти
- Вршење на земјоделски работи во граничниот појас

10. Закон за патните исправи на државјаните на Република Македонија
    - Поим и видови на патни исправи и надлежност за нивно издавање
    - Поим и видови на визи и надлежност за нивно издавање
    - Важење на патните исправи и визи
    - Одбивање на барање за издавање на патна исправа или виза, односно одземање на патна исправа и поништување виза
    - Исчезнување или губење на патна исправа
11. Закон за движење и престој на странците
    - Поим за странец и должноста на странецот при неговиот престој во Република Македонија
    - Право на влегување во Република Македонија
    - Визи, поим и видови на визи
    - Причини поради кои нема да се дозволи влегување на странец во Република Македонија
    - Привремен и постојан престој на странците;
    - Откажување на престој на странците
    - Присилно отстранување на странец
    - Право на азил
    - Патна исправа за странец, патна исправа за бегалец, патна исправа за лице без државјанство, и лична карта за странец
    - Набавување и носење на оружје и движење на странци во униформа
    - Обврска на странецот за пријавување и одјавување на живеалиштето и престојувалиштето
    - Евиденции за странците.
12. Закон за пријавување на живеалиштето и престојувалиштето на граѓаните
    - Поим на живеалиште и престојувалиште на граѓаните
    - Обврски на граѓаните за пријавување на престојувалиштето, живеалиштето и промена на адресата на станот
    - Контрола на пријавување и одјавување на живеалиштето и престојувалиштето на граѓаните, пријавување на промената на адресата на станот
    - Евиденција за живеалиштето, промената на адресата на станот и престојувалиштето на граѓаните
13. Закон за државјанството на Република Македонија
    - Државјанство, поим и начини и услови за стекнување на државјанство
    - Начин на престанување на државјанството
    - Надлежност за решавање по барање за стекнување на државјанство

- Водење на евиденција за државјаните на Република Македонија и за странските државјани родени на територијата на Република Македонија
- Докажување на државјанството на Република Македонија

14. Закон за набавување, поседување и носење оружје
    - Оружје, поим и видови
    - Поим на муниција
    - Оружје за кое не се издава одобрение за набавување и поседување
    - Набавување, поседување и носење оружје и делови на оружје
    - Чување на оружјето
    - Одземање на оружјето, дозволата за оружје и муницијата
    - Продавање на оружје и муниција и поправање и преправање на оружје
    - Евиденција за набавеното и продаденото оружје и муниција, по видови на оружје и муниција и надзор врз истите.
15. Закон за личната карта
    - Лична карта, поим и содржина на личната карта
    - Рок за поднесување на барање за издавање на лична карта
    - Постапка за издавање на лична карта
    - Рокови за важење на личната карта
    - Замена на личната карта по истекот на рокот на важност и при промена на живеалиштето или промената на адресата на станот.
    - Обврска на граѓанинот при губење или оштетување на личната карта
16. Закон за безбедност на сообраќајот на патиштата
    - Заштита на патиштата
    - Правила на сообраќајот
    - Првенство на минување
    - Дејствија со возилото во сообраќајот
    - Обврски на возачите спрема пешаците
    - Сообраќај на премин на патот преку железничка пруга
    - Сообраќај на автопат и на пат резервиран за сообраќај на моторни возила
    - Сообраќај во тунел
    - Возила под придружба
    - Возила со право на првенство на минување
    - Товар на возилото
    - Пробно возење и сообраќај на возила со пробни таблици
    - Учество во сообраќај на возила што не ги исполнуваат пропишаните услови (вонреден превоз)
    - Спортски и други приредби на пат
    - Превоз на лица со возила
    - Сообраќајни знаци
    - Должности во случај на сообраќајна несреќа

- Услови за управување со возило
- Стекнување право на управување со моторно возило
- Оспособување на возачи
- Возачки испит
- Инструктори
- Возачка дозвола, меѓународна возачка дозвола, дозвола за возач на трактор и возачка потврда
- Возила, испитување, регистрација и технички преглед на возила
- Посебни мерки на безбедност
- Совети за безбедност на сообраќајот на патиштата

17. Закон за превоз на опасни материи
    - Материи кои според Законот се сметаат за опасни
    - Услови под кои се врши превоз на опасни материи
    - Пакување, натовар и истовар на опасни материи
    - Посебни мерки за безбедност за превоз на експлозивни и радиоактивни материи и запаливи течности и отрови
18. Уредба за употреба на средства на присилба и огнено оружје од овластените службени лица на Министерството за внатрешни работи
    - Видови на средства на присилба и законски основ за нивна употреба
    - Употреба на огнено оружје
    - Употреба на гумена палка и физичка сила
    - Употреба на хемиски и гасни средства и на други средства на присилба
    - Известување за употреба на средствата на присилба
19. Чинови, ознаки на чиновите и услови за нивно стекнување за овластените службени лица на Министерството за внатрешни работи
    - Чинови во полицијата на Министерството за внатрешни работи
    - Општи и посебни услови за стекнување чинови
    - Вонредно унапредување во чин
    - Испити за стекнување чинови
20. Упатство за работа и постапување на Министерството за внатрешни работи во врска со спречувањето на нарушувањето и воспоставувањето на нарушениот јавен ред и мир во поголем обем
    - Проценка на Министерството за внатрешни работи од можноста за нарушување на јавниот ред и мир
    - Изработка на план за мерки и активности за спречување на нарушувањето и воспоставувањето на нарушениот јавен ред и мир
    - Постапка на Министерството по дознавањето за појави и настани кои можат да доведат до нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем
    - Мерки и дејствија на Министерството за внатрешни работи од моментот на дознавањето за конкретни појави и настани кои можат да доведат до нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем

- Постапка на полициските единици во интервенцијата

21. Упатство за начинот на постапување на овластените службени лица во Министерството за внатрешни работи со привремено одземени и пронајдени предмети
    - Поим на привремено одземени предмети и водење на евиденција на истите
    - Постапка со одземено злато, златни предмети, денари и девизи
    - Постапка со одземени возила, опојна дрога, оружје, муниција и експлозивни средства
    - Постапка со одземен добиток
    - Постапка со одземени дрва
    - Постапка со лесно расиплива стока и стока со ограничен рок на употреба
    - Постапка со пронајдени предмети
22. Упатство за начинот на обезбедување на превоз на пари, хартии од вредност, скапоцени метали, скапоцености од уметничка, историска, музејска и друга вредност од страна на Министерството за внатрешни работи
    - Начин на обезбедување на пари, хартии од вредност, скапоцени метали, скапоцености, предмети од уметничка, историска, музејска и друга вредност и превоз на истите.
23. Правилник за начинот на вршење на работите на службата за обезбедување во претпријатијата и другите правни лица
    - Посебни услови за прием на работа на лица во службата за обезбедување
    - Вооружување на работниците во службата за обезбедување
    - Униформа на работниците во службата за обезбедување
    - Употреба на огнено оружје и други средства на присилба од страна на работниците во службата за обезбедување
    - Начин на вршење на работите на службата за обезбедување
24. Правилник за легитимациите на овластените службени лица во Министерството за внатрешни работи
    - Образец на службената легитимација
    - Постапка за издавање на службена легитимација
    - Рок на важење на службената легитимација
    - Обврска на службено лице кое ја изгубило службената легитимација или на друг начин останало без неа
    - Замена на службената легитимација
25. Упатство за начинот и постапката за спроведување на гаѓање со огнено оружје и со средства од посебното вооружување на Министерството за внатрешни работи
    - Подготовки за гаѓање
    - Начин на постапување на лицата кои раководат со гаѓањето и вршат служба на стрелиште

- Гаѓање со спортско оружје
- Гаѓање со боево оружје
- Гаѓање со пиштол, полуавтоматска и автоматска пушка и со пушкомитралез
- Гаѓање со тромблон
- Гаѓање со снајперска пушка
- Гаѓање со рачна одбранбена бомба
- Гаѓање со рачен ракетен фрлач „Зоља“
- Оценување на успехот од гаѓањата

26. Кривично право
    - Кривично дело
    - Дело од мало значење
    - Нужна одбрана и крајна нужда
    - Кривична одговорност
    - Пресметливост
    - Умисла и небрежност
    - Одговорност за потешка последица
    - Правна и стварна заблуда
    - Подготвување и обид за кривично дело
    - Соизвршителство, поттикнување и помагање
    - Начин, време и место на извршување на кривичното дело
    - Стек на кривични дела
    - Продолжено кривично дело
    - Мерки на безбедност, цел и видови на мерки на безбедност
    - Застареност на кривично гонење
    - Застареност на извршување на казната
    - Убиство
    - Убиство од благородни побуди и убиство на миг
    - Убиство од небрежност и убиство на дете при пораѓање
    - Наведување на самоубиство и помагање во самоубиство
    - Противправно прекинување на бременост
    - Телесна повреда и тешка телесна повреда
    - Учество во тепачка и загрозување со опасно орудије при тепачка или караница
    - Излагање на опасност
    - Противправно лишување од слобода
    - Малтретирање во вршење на службата
    - Противзаконско вршење претрес
    - Повреда на угледот на Република Македонија
    - Излагање на подбив на македонскиот народ и националностите
    - Силување и обљуба врз немоќно лице
    - Полов напад врз дете
    - Обљуба со злоупотреба на положбата
    - Задоволување на полови страсти пред друг

- Посредување во вршење проституција
- Запуштање и малтретирање на малолетно лице
- Точење алкохолни пијалаци на малолетници
- Непостапување според здравствените прописи за време на епидемија
- Неовластено производство и пуштање во промет на наркотични дроги, психотропни супстанции и прекурзори
- Овозможување на употреба наркотични дроги, психотропни супстанции и прекурзори
- Загадување на животната средина и загадување вода за пиење
- Пустошење на шума и предизвикување шумски пожар
- Незаконит лов и незаконит риболов
- Загрозување на животната средина со отпадни материи
- Кражба и тешка кражба; Разбојништво и разбојничка кражба
- Измама, изнуда и уцена;
- Оштетување или уништување на споменици од културно и историско значење;
- Фалсификување пари, хартии од вредност и знаци од вредност;
- Правење, набавување или отуѓување средства за фалсификување;
- Перење пари и друга противправна имотна корист;
- Недозволено производство и недозволена трговија;
- Загрозување на безбедноста на сообраќајот;
- Загрозување на безбедноста на сообраќајот со опасно дејство или средство;
- Несовесно вршење надзор над сообраќајот;
- Тешки дела против безбедноста на луѓето и имотот во сообраќајот;
- Неукажување помош на лице повредено во сообраќајна незгода;
- Грабнување водухоплов или брод;
- Загрозување на безбедноста на воздушниот сообраќај;
- Велепредавство;
- Загрозување на територијалната целина;
- Убиство на претставници на највисоките државни органи;
- Грабнување претставници на највисоките државни органи;
- Насилство спрема претставници на највисоките државни органи;
- Тероризам и диверзија;
- Саботажа и шпионажа;
- Оддавање државна тајна;
- Повикување на насилна промена на уставниот поредок;
- Предизвикување национална, расна и верска омраза, раздор и нетрпеливост;
- Повреда на територијалниот суверенитет;
- Здружување заради непријателска дејност;
- Злоупотреба на службената положба и овластување;
- Проневера во службата и измама во службата;

- Послужување во службата;
- Примање поткуп и давање поткуп;
- Противзаконско посредување;
- Оддавање службена тајна;
- Фалсификување службена исправа;
- Непријавување подготвување на кривично дело;
- Непријавување кривично дело или сторител;
- Помагање на сторител по извршено кривично дело;
- Противзаконско ослободување на лице лишено од слобода;
- Противправно присвојување на предмети при претрес или во постапка на извршување;
- Спречување службено лице во вршење службено дејство;
- Напад врз службено лице при вршење работи на безбедноста;
- Учество во топла што ќе спречи службено лице во вршење на службено дејство;
- Учество во толпа што ќе изврши кривично дело;
- Насилство;
- Организирање на отпор:
- Противправно менување на територијалната поделба на Република Македонија;
- Лажно претставување;
- Изработка и набавување оружје и средства наменети за извршување на кривично дело;
- Недозволено држење на оружје или распрскувачки материи;
- Комар;
- Недозволено преминување на државната граница;
- Кривични дела против човечоста и меѓународното право – општи карактеристики;

27. Кривична постапка
    - Поим за кривичната постапка
    - Учесници во кривичната постапка
    - Кривична пријава, поднесување и постапка по истата;
    - Положба и задачи на Министерството за внатрешни работи во кривичната постапка;
    - Претрес на дом и лице;
    - Истрага, поим, поведување и спроведување;
    - Мерки за обезбедување присуство на обвинетиот и за успешно водење на кривичната постапка;
    - Привремено одземање на предмети и постапување со сомнителни предмети;
    - Увид и вештачење;
    - Постапка за екстрадиција на обвинети и осудени лица;
    - Постапка за издавање на потерница и објава;
28. Криминалистика

- Криминалистичка тактика
  - Основни начела на криминалистичката тактика;
  - Начин на дознавање за подготвување или постоење на кривично дело;
  - Прибирање на информации;
  - Индиции;
  - Алиби;
  - Препознавање;
  - Соочување;
  - Увид на лице место;
  - Скицирање и фотографирање;
  - Записник за извршен увид на лице место;
  - Лишување од слобода и спроведување на лице;
- Криминалистичка методика
  - Имотни деликти
  - Крвни деликти
  - Сексуални деликти
  - Палевини и пожари
  - Сообраќајни деликти
  - Недозволена трговија
  - Економски криминалитет
  - Проневера и злоупотреба на службена положба;
  - Саботажа и диверзија
  - Разбојништво и разбојничка кражба
  - Методика на откривање непријателска пропаганда
- Криминалистичка техника
  - Поделба на криминалистичката техника
  - Видови и методи на криминалистичката регистрација и идентификација
  - Личен опис и особени белези
  - Дактилоскопија
  - Идентификација на лешеви
  - Опрема за вршење увид на лице место
  - Криминалистичка фотографија
  - Траги и нивно значење во криминалистиката
  - Траги од стопало
  - Траги од алат
  - Траги од огнено оружје
  - Траги од стакло
  - Микротраги
  - Вештачење на документи
  - Утврдување алкохолизираност кај возачи и други учесници во сообраќајот

29. Заштита на човековите права и основни слободи

- Општа декларација за човековите права усвоена од Генералното Собрание на Обединетите нации на 10.12.1948 год.
- Конвенција против мачењето и други свирепи, нехумани или понижувачки казни или постапки
- Конвенција за заштита на човековите права и основни слободи, усвоена од Советот на Европа
- Европска комисија за човекови права
- Полицијата и Европската конвенција за човековите права
- Европска декларација за полицијата
- Заштита на човековите права во Република Македонија[473]

[473]Програмата за дополнително стручно оспособување и усовршување на работниците во полиција, Министерството за внатрешни работи на Република Македонија, 1998 год.

Прилог бр. 6: Структура на наставната програма за основна обука за полицаец донесена од Министерството за внатрешни работи на Република Македонија[474]

ЗАДАЧИ ЗА УЧЕЊЕ ОД СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ

1. Учење како се учи – 14 + 4 часа[475]
   - Запознавање со објектите и луѓето – 4 часа
   - Безбедна средина за учење: меѓусебно запознавање, меѓусебна комуникација – 2 + 2 часа
   - Запознавање со суштината на образованието – 4 часа
   - Заедничко живеење (куќен ред, правила) – 4 +2 часа
2. Сервисна ориентираност – 14 + 6 часа
   - Устав и политички систем (Устав на РМ, Преглед на политичкиот систем во РМ) – 6 + 2 часа
   - Воспостави и изгради близок однос со граѓаните – 4 + 2 часа
   - Воспостави и изгради близок однос со локалните авторитети – 4 + 2 часа (полицијата и заедницата, полиција во демократско и мултиетничко општество)
3. Полициска етика: – 12 + 4 часа
   - Човекови права – 6 + 2 часа
   - Етичко однесување на полицаецот (интегритет, етика, народен правобранител) – 6 + 2 часа
4. Полициско работење – 55 + 22 часа

- Функции и задачи на полицијата (Закон за полиција член 1 – 27) – 10 + 2 часа
- Полициски овластувања (Закон за полиција) – 6 + 2 часа
- Употреба на средства за присилба (Уредба за употреба на средства за присилба и огнено оружје) – 6 + 2 часа
- Начела на полициско постапување – 4 + 2 часа
- Правилно носење на униформа – 8 + 6 часа
- Начин на однесување и меѓусебни односи на полициските службеници – 8 + 4 часа
- Организациска поставеност на МВР – 3 + 2 часа
- Законодавство за матична евиденција – лична карта, матичен број, лично име, матични книги (МКР, МКУ и МКВ), живеалиште, престојувалиште и државјанство – 10 + 2 часа

5. Ракување со оружје и гаѓање и теренска полициска обука – 116 + 36 часа
   - Строева обука, автоматска пушка и пиштол – ракување и гаѓање – 44 часа
   - Теренска обука – 72 + 36 часа
   - Строева обука – 4 часа

[474] Наставна програма за основна обука за полицаец. Министерство за внатрешни работи, Скопје, 2008.

[475] Број на часови, првиот број е планирани часови со обучувач, а вториот е број на часови за самонасочено учење.

- Запознавање со законска регулатива за употреба на огнено оружје и процедура за употреба – 4 часа
- Практични вежби и сценарија за употреба на огнено оружје со примена на ласерското стрелиште – 2 часа
- Пиштол ЦЗ калибар 9 мм и ХС 2000 калибар 9 мм
- Тактичко-технички карактеристики – 2 часа
- Подготовка за боево гаѓање – 2 часа
- Изведување на боево гаѓање – 2 часа
- Картографија со топографија – 2 часа
- Мини и минскоексплозивни средства – 2 часа
- Постапка на полицаецот при пронаоѓање или пријава од граѓанин за минскоекплозивна направа
- Оружје за масовно уништување (ОМУ) – 2 часа
- Користење на опрема за детерминирање на радиолошки материи (радиолошки детектор) – 2 часа
- Користење на заштитна опрема при откривање на радиолошки материи – 2 часа
- Постапки и задачи на полицијата при нарушен јавен ред и мир во поголем обем – 4 часа
- Употреба на хемиски средства – 2 часа
- Употреба на средства за присилба – 2 часа
- Користење на заштитна опрема – 2 часа

5. Полициско-тактичка теренска обука – 72 часа + 36 часа

6.1 Картографија со топографија

6.2 Начин на движење и совладување на простор

Справување со повреда на државна граница

Обезбедување на лице место во случај на задес или незгода

- ОТМ (Оперативно-тактички мерки) заседа, рација, блокада, потрага
- Набљудување, прислушување и извидување
- Преглед и претрес на терен
- Воспоставување на нарушен јавен ред и мир во поголем обем, употреба на хемиски средства и користење на заштитна опрема на полицијата
- Боево гаѓање со АП М70 калибар 7,62 мм
- Боево гаѓање со пиштол ЦЗ 99, ХС 2000 калибар 9 мм
- Одделение на полиција при претрес на терен, лишување од слобода и неутрализирање на ДТГ (диверзантско терористички групи)
- Група одделение на полиција во извидувачка патрола со тревога и марш
- Завршна показна вежба

7. ИКТ – Информациско-комуникациска технологија – 10 + 10 часа

- Запознавање со оперативен систем – 2 + 2 часа
- Електронска пошта: мејл – отворање и размена со други, информации на интернет – 2 + 2 часа
- Изготвување на текстуален документ – Word – 2 + 2 часа
- Користење на алатки од Word, креирање на табели, и друго – 2 + 2 часа
- Изготвување на презентација – Power point – 2 + 2 часа

8. Психологија – 24 + 12 часа
   - Психологија на личност – 4 + 2 часа
   - Ефективна комуникација – 4 + 2 часа
   - Справување со емоции – 4 + 2 часа,
   - Разговор со жртва, сведок и оштетен – 4 + 2 часа
   - Справување со стресни ситуации – 4 + 2 часа
   - Видови на психопатолошко однесување – 4 + 2 часа
9. Општо физичко: – 72 часа
   - Тестирања на моторичките способности – 14 часа
   - Општа физичка подготвеност (фитнес) – 20 часа
   - Спортски игри –14 часа
   - Пливање – 20 часа
   - Крос натпревари – 2 часа
10. Самоодбрана – 72 часа
    - Позиција за легитимирање – 2 часа
    - Борбени ставови и движења во борбени ставови – 3 часа
    - Удари со рака и лакт – 5 часа
    - Удари со нога и колено – 4 часа
    - Одбрани од удар со рака – 4 часа
    - Одбрани од удар со нога – 3 часа
    - Контролни техники – 6 часа
    - Транспорт позиција и совладување на отпор – 3 часа
    - Совладување на пасивен отпор – 2 часа
    - Употреба на гумена палка – 4 часа
    - Одбрана од фат за гумена палка – 2 часа
    - Врзување со лисици – 6 часа
    - Самоодбрана – одбрана од ненаоружан напаѓач – 8 часа
    - Самоодбрана – одбрана од наоружан напаѓач – 6 часа
    - Практични сценарија – 6 часа
    - Оценување – 6 часа
11. Англиски јазик – 60 + 24 часа
    1. Јавен ред и мир – 24 + 10 часа
    - Контрола на лични документи – 4 + 2 часа
    - Каде лицето престојува, времетраење на престојот во РМ, причини за престој (турист, службено, посета...) – 2 часа

- Помош при географско ориентирање, опис на пат до определена дестинација (автобуска, железничка станица, аеродром, болница, хотел...) – 4 + 2 часа
- Информации за хотели, преноќишта, улици, јавен сообраќај, механичарски работилници, бензински станици, конзуларни претставништва итн. – 4 + 2 часа
- Одведување во полициска станица заради утврдување на идентитет – 4 часа
- Преземање мерки при нарушување на јавниот ред и мир – 2 + 2 часа
- Личен опис – 4 + 2 часа

2. Сообраќај – 24 + 10 часа
   - Запирање на возила, контрола на документи, возачка, сообраќајна дозвола, пасош – 4 + 2 часа
   - Проверка на исправноста на возилото – 2 часа
   - Преземање мерки при сообраќајни прекршоци, опомена, предупредување, изрекување на казни, одземање на возило, приведување – 8 + 4 часа
   - Справување со сообраќајни незгоди, пружање помош на повредени, пренасочување на сообраќајот – 6 + 2 часа
   - Информација за состојбата на патиштата и временските прилики – 4 часа

3. Граничен премин – 12 + 4 часа
   - Контрола на патници и возила – 2 часа
   - Пасошка и царинска контрола – 2 + 2 часа
   - Преглед на документи, багаж, оружје – 4 + 2 часа
   - Личен претрес – 2 часа
   - Контрола на движење на пограничен појас – 2 часа

- Германски јазик – факултативен – 30 + 12 часа
  1. Јавен ред и мир – 12 + 5 часа
     - Контрола на лични документи – 2 + 1 часа
     - Каде лицето престојува, времетраење на престојот во РМ, причини за престој (турист, службено, посета...) – 1 час
     - Помош при географско ориентирање, опис на пат до определена дестинација (автобуска, железничка станица, аеродром, болница, хотел...) – 2 + 1 часа
     - Информации за хотели, преноќишта, улици, јавен сообраќај, механичарски работилници, бензински станици, конзуларни претставништва итн. – 2 + 1 часа
     - Одведување во полициска станица заради утврдување на идентитет – 2 часа
     - Преземање мерки при нарушување на јавниот ред и мир – 1 + 1 часа
     - Личен опис – 2 + 1 часа

2. Сообраќај – 12 + 5 часа

- Запирање на возила, контрола на документи, возачка, сообраќајна дозвола, пасош – 2+1 часа
- Проверка на исправноста на возилото – 1 час
- Преземање мерки при сообраќајни прекршоци, опомена, предупредување, изрекување на казни, одземање на возило, приведување – 4+2 часа
- Справување со сообраќајни незгоди, пружање помош на повредени, пренасочување на сообраќајот – 3 + 1 часа
- Информација за состојбата на патиштата и временските прилики – 2 + 1 часа

3. Граничен премин – 6 + 2 часа

- Контрола на патници и возила – 1 час
- Пасошка и царинска контрола – 1 + 1 часа
- Преглед на документи, багаж, оружје – 2 + 1 часа
- Личен претрес – 1 час
- Контрола на движење на пограничен појас – 1 час

13. Укажување прва медицинска помош – 18 + 6 часа

- Преглед и постапка со повредени лица
- Вештачко дишење
- Кардиопулмонална реанимација
- Гушење
- Запирање на крварење
- Имобилизација на скршени коски и зглобови

Вкупно 497 + 136 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – ЈАВЕН РЕД И МИР

СА – 1.1 Заштита на јавен ред и мир: – 112 + 54 часа

- Утврдување на идентитет – мирна ситуација и со отпор – 10 + 10 часа
- Предупредување, наредување и повикување на лица – 8 + 4 часа
- Преглед на превозни средства, багаж и лица – 6 + 4 часа
- Учество на полицаец при претрес на лице и дом – 6 + 4 часа
- Превенција и препознавање на прекршоци – 16 + 6 часа
- Нарушување на јавниот ред и мир, интервенција и постапување при нарушен јавен ред и мир (проблеми со соседи, поплаки, Закон за прекршоци, Закон за прекршоци против јавен ред и мир) – 20 + 10 часа
- Запознавање со службената област каде ќе работи полицаецот (позорна и патролна служба) – 6 + 4 часа
- Вршење на проверки (живеалиште, престојувалиште, државјанство, странци, подобност за оружје, Закон за оружје) – 10 + 6 часа

- Постапување по судска наредба за одземање на возачки дозволи и патни исправи и доставување на писмена покана – 8 + 2 часа
- Закон за општа управна постапка – 10 + 2 часа
- Полициско постапување за време на избори – 6 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука:
1. Запознавање со вашето работно место
2. Запознавање со службената област
3. Да видиш и да бидеш виден (патролирање)
4. Превенција на нарушен јавен ред и мир, интервенција и делување при нарушен јавен ред и мир
5. Работа по судски наредби
6. Справување со прекршоци против јавниот ред и мир

СА – 1.2 Заштита на животот и имотот – 176 + 53 часа
1.2.1 Кривичен законик – општ дел – 10 + 10 часа
1.2.2 Закон за кривична постапка – предистражна постапка – 6 + 2 часа
Дознавање за прекршок или кривично дело, собирање информации и водење помошно досие, поднесување кривична пријава и посебен извештај по барање на основен јавен обвинител – 12 + 4 часа
Кражба и тешка кражба – пристигнување на место на настан – 8 + 2 часа
Справување со разбојништво и разбојничка кражба – 6 + 2 часа
Сексуални деликти – справување со кривични дела против половата слобода и половиот морал – 6 + 2 часа
Семејно насилство – справување со кривични дела против бракот, семејството и младината – 8 + 2 часа
Справување со кривични дела против животот и телото со примена на овластувања – убиства и тешки телесни повреди (обезбедување на лице место, укажување помош, апсење, приведување, задржување и спровод) – 40 + 10 часа
Малолетник сторител на прекршок или кривично дело – 9 + 2 часа
Трговија со луѓе – 6 + 2 часа
Справување со проблеми со дроги – 8 + 2 часа
Нелегално поседување оружје – 6 + 2 часа
Пронаоѓање и фаќање сторител (потерница, објава и распис) – 10 + 2 часа
Блокирање на простор и објект, спроведување на рација – 6 + 2 часа
Постапување при заседа – 6 + 2 часа
Кривични дела против животната средина, Закон за јавна чистота, Закон за пушење – 15 + 5 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Посета на КПУ – 6 + 2 часа

Посета на Криминалистички музеј – 2 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Пристигнување и справување на местото на настанот
2. Комуникација со граѓани и прибирање информации
3. Работа по кражби
4. Работа по разбојништва

СА – 1.3 Обезбедување – 18 + 6 часа
1.3.1 Обезбедување на објекти и личности (редовно) – 6 + 2 часа
1.3.2 Обезбедување на собири и манифестации (вонредно) – 6 + 2 часа
1.3.3 Обезбедување ВИП личности (посебно) – 6 + 2 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Обезбедување спортски настан
2. Обезбедување личност
3. Обезбедување собири
Вкупно 306 + 113 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – СООБРАЌАЈ
СА 2.1. Контрола и регулирање на сообраќај – 70 + 20 часа
- Запирање и контрола на возило – 10 + 2 часа
- Контрола на возач – 6 + 2 часа
- Контрола на алкохол – 8 + 2 часа
- Контрола на брзина на движење кај возилата – 8 + 4 часа
- Контрола на товар и патници – 8 + 2 часа
- Контрола на техничка исправност на возила – 8 + 2 часа
- Физичко регулирање на сообраќајот – 8 + 2 часа
- Контрола на пат и патна сигнализација – 4 + 2 часа
- Користење на возило со право на првенство на минување – 4 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Контрола на возило
2. Контрола на возач
3. Контрола на брзина на движење кај возилата
4. Физичко регулирање на сообраќај

СА 2.2 Справување со сообраќајна незгода – 22 + 4 часа

2.2.1 Обезбедување на сообраќајна незгода и комуникација со дежурен и останати служби – 6 + 2 часа
Сообраќајна незгода со мала материјална штета (Европски извештај) и повредени или загинати лица – 10 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Справување со догодени сообраќајни незгоди
2. Изготвување службена документација

Вкупно 92 + 24 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА ДРЖАВНАТА ГРАНИЦА И КОНТРОЛА НА ПРЕМИНУВАЊЕ НА ДРЖАВНАТА ГРАНИЦА
СА 3.1 Обезбедување на државната граница – 46 + 14 часа

- Европско право – 6 + 2 часа
- Превентивно обезбедување на државната граница – патролирање – 2 часа
- Справување со забележана повреда на државната граница – 6 + 2 часа
- Справување со нелегални преминувања на државната граница – 8 + 2 часа
- Постапка со траги и сомнителни предмети – 6 + 4 часа
- Обезбедување на лице место во случај на задес или незгода – 3 + 2 часа
- Контрола на пловни објекти – 3 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Посета на ОДГ (караула) – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Ориентација на терен и патролирање
2. Справување со повреда на државна граница
3. Обезбедување на лице место во случај на задес или незгода

СА 3.2 Контрола на преминување на државната граница на граничен премин – 61 + 20 часа

- Основна гранична контрола – познавање разни патни исправи – предавање за патни исправи од експерт од МВР – 15 + 4 часа
- Детална гранична контрола – 8 + 4 часа

– Постапка со лица кои не исполнуваат услови за премин на државна граница на граничен премин при влез и излез (без виза, полномоштво за малолетни лица) – 6 + 2 часа
– Постапка со подносител на барање за азил – 4 + 2 часа
– Контрола на движење и престој на граничен премин – 4 + 2 часа
– Контрола на возила при преминување на државна граница – 6 + 4 часа
– Контрола и постапка при пренесување на акцизна стока, оружје, опасни материи и предмети од посебна вредност – 6 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Посета на ПС за ГК – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Контрола на патни исправи на граничен премин
2. Постапување со лице за кое се определени посебни мерки
3. Постапка со лица кои не исполнуваат услови за премин на државна граница
4. Контрола на движење и престој на граничен премин
5. Детална гранична контрола

Вкупно 107 + 34 часа

ОЦЕНУВАЊЕ
– Подготовка и полагање на условни тестови на знаење – 36 часа
– Полагање условен тест – укажување прва медицинска помош – 4 часа
– Подготовка и полагање тест за мерење компетенции – 85 часа
– Флексибилни – 7 часа
Вкупно планирани 1 134 наставни часа

Вкупно часови за 12 месеци – 1 512 од кои 9 во Центар за обука – 1 134 часа и 378 часа на теренска обука.[476]

Составен дел од Наставната програма за основна обука за полицаец е Наставниот план за реализација на Наставната програма за основна обука за полицаец.

[476] Наставна програма за основна обука за полицаец. Министерство за внатрешни работи, Скопје, 2008.

Прилог бр. 7: Рамка на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи согласно Правилникот за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи[477]

РАМКА НА ОПШТИ РАБОТНИ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА РАБОТНИЦИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ[478]	
Компетенција	Решавање проблеми и одлучување за работи од својот делокруг
Дефиниција	Оваа компетенција го одразува пристапот на работникот кон дефинирање на проблеми, барање информации, консултации со вклучените страни, анализа на резултатите, идентификување на можности за делување и одлучување за работи од својот делокруг
Ниво	Основно
Индикатори	/
Ниво	Средно
Индикатори	– Ги препознава и укажува за проблемите, навремено реагира и презема активности за надминување на истите. Се обидува да ги реши проблемите пред да побара помош и за истото навремено ги известува раководните работници; – На непосредниот раководител му предлага логични и навремени решенија базирани на релевантни докази, истражувања и консултации при што користи релевантни извори на информации; – Ги прифаќа и спроведува донесените одлуки.
Ниво	Напредно
Индикатори	– Ги анализира и ги оценува информациите, ги идентификува причините за евентуалните проблеми, ги препознава ризиците и врши нивна превенција; – Има активен пристап при решавање на проблемите и навремено презема соодветни мерки за нивно надминување; – Одлучување за работи од својот делокруг врз основа на сите релевантни докази, истражувања и консултации, при што користи релевантни извори на информации; – За донесените одлуки навремено ги известува раководните работник и засегнатите страни, со цел нивно навремено реализирање; – Ги оценува ефектите и влијанието од донесените одлуки во поширок контекст;
Компетенција	Учење и развој

[477] Правилник за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 38/15)

[478] Правилник за рамката на општи работни компетенции за работниците во Министерството за внатрешни работи (Сл. весник на РМ бр. 38/15)

Дефиниција	Оваа компетенција го одразува пристапот на работникот кон сопствениот развој и развојот на другите и отвореноста за нови идеи.
Ниво	Основно
Индикатори	– Поседува подготвеност за учење и развој; – Совесно ги идентификува сопствените потреби за учење и развој; – Го користи стекнатото знаење и искуство за да ја подобри работата; – Активно учествува на обуките, вклучително и обуката преку работа и електронско учење; – Бара нови извори на информации/идеи и различни пристапи за подобрување на своето знаење; – Го споделува стекнатото знаење со колегите и го применува во секојдневното работење.
Ниво	Средно
Индикатори	– Поседува подготвеност за учење и развој; – Совесно ги идентификува сопствените потреби за обука и развој поврзувајќи ги со стратешките приоритети и цели на институцијата; – Го користи стекнатото знаење и искуство за да ја подобри работата; – Активно учествува на обуките, вклучително и обуката преку работа и електронско учење; – Бара нови извори на информации и различни пристапи за подобрување на своето знаење; – Го споделува стекнатото знаење со колегите и го применува во секојдневното работење; – Подготвен е да ги прифати иницијативите за промени во институцијата.
Ниво	Напредно
Индикатори	– Креира култура и создава атмосфера за учење и развој во институцијата, со цел вработените да се чувствуваат пријатно, мотивирано и заинтересирано; – Ги поврзува плановите за учење и развој со стратешките приоритети и цели на институцијата и работниот план на организациската единица; – Ја иницира важноста од учењето и развојот и споделување на искуствата во својата работна средина; – Позитивно реагира на иницијативите за промени во институцијата и на вработените им дава поддршка за учење и развој во и надвор од работното место;

	– Објективен е при идентификување на потребите за учење и развој; – Преку редовно следење на работата на вработените ги идентификува областите каде е потребно развивање на компетенциите на своите вработени; – Преку редовно следење на работата на вработените ги оценува ефектите од обуките;
Компетенција	Комуникација
Дефиниција	Оваа компетенција ја одразува способноста на работникот да се претстави себеси, својата организациска единица и институцијата на позитивен и професионален начин, како и да комуницира со засегнатите страни на соодветен начин.
Ниво	Основно
Индикатори	– Способен е внимателно да слуша за да може јасно и точно да ги разбере добиените насоки и инструкции; – Способен е да воспостави правилна комуникација и да побара насоки со цел извршување на својата работа; – Способен е да се изразува јасно и прецизно;
Ниво	Средно
Индикатори	– Способен е да ја прилагоди комуникацијата на начин разбирлив за соговорниците; – Способен е и достапен да сослуша различни мислења; – Способен е внимателно да слуша и да проверува дали јасно и точно ги разбрал/а добиените насоки; – Способен е да го избере вистинскиот начин на комуникација (писмена или усна), во зависност од целната група; – Способен е да воспостави правилна комункација и да побара насоки со цел извршување на својата работа;
Ниво	Напредно
Индикатори	– Способен е да ја претставува институцијата во јавноста, зборува јасно и концизно; – Способен е и достапен да сослуша различни мислења, да го проверува разбирањето кај соговорниците, да ги сумира и да извлекува јасни заклучоци; – Способен е да ја промовира визијата, мисијата и улогата на институцијата, нејзините политики, планови и приоритети во и надвор од институцијата; – Способен е да подготвува писмени извештаи преку кои ќе влијае и ќе ја убеди јавноста; – Способен е да го избере вистинскиот начин на комуникација (писмена или усна) во зависност од целната група; – Способен е да преговара за решение кое е од заеднички интерес на институцијата и засегнатите страни;

	– Способен е да влијае врз мислењата и идеите на луѓето преку аргументи кои се во насока на остварување на стратешките приоритети и цели на инстиуцијата; – Способен е да планира, да организира и да води состаноци со јасна цел, дневен ред и заклучоци; – Способен е да управува со информациите, да воспостави редовна и навремена комуникација со вработените и да им овозможи на вработените соодветен пристап до потребните информации.
Компетенција	Остварување резулати
Дефиниција	Оваа компетенција ја одразува способноста на работникот ефикасно да управува со времето, да продуцира висококвалитетни резултати во интерес на неговиот претпоставен и институцијата.
Ниво	Основно
Индикатори	– Способен е да ги организира својата работа на најефикасен начин и да ги исполнува задачите во зададените рокови; – Способен е да побара јасни и прецизни насоки за извршување на задачите; – Способен е да изнаоѓа и дава предлози за решавање на определени прашања за унапредување на резулатите во работењето; – Способен е да работи под притисок;
Ниво	Средно
Индикатори	– Способен е да ја организира својата работа на најефикасен начин; – Способен е да се справи со повеќе задачи истовремено и да го планира своето време ефективно за нивна реализација; – Способен е да работи под притисок; – Способен е да изнаоѓа и да дава предлози за решавање на определени прашања за унапредување на резултатите во работењето, креативен е и иницијативен; – Способен е да соработува со другите вработени и партиципира активно на состаноците заради постигнување на резултати;
Ниво	Напредно
Индикатори	– Способен е да го искористи знаењето, вештините и капацитетот на вработените за да ги оствари политиките, плановите и приоритетите на институцијата; – Способен е да ги планира и организира ресурсите за остварување на поставените цели; – Способен е да поставува јасни, мерливи и реално остварливи цели;

	– Способен е да делегира задачи со конкретни насоки и совети за решавање на проблемите; – Способен е да наоѓа решенија на проблемите и да покажува креативност; – Способен е да ги сублимира резултатите од добиените анализи и да даде конкретни решенија;
Компетенција	Работење со други/тимска работа
Дефиниција	Оваа компетенција го одразува пристапот на работникот кон потребите, предностите и приоритетите на останатите вработени во и надвор од инстиуцијата.
Ниво	Основно
Индикатори	– Го препознава влијанието од своето однесување врз останатите; – Придонесува во работата на тимот преку споделување информации и знаење во тимот; – Ги прифаќа новите членови во тимот и учи од нивните различни претходни искуства; – Развива и споделува добри меѓучовечки односи со колегите;
Ниво	Средно
Индикатори	– Го препознава влијанието од своето однесување врз останатите; – Придонесува во работата на тимот преку споделување информации и знаење во тимот; – Им помага на колегите во тимот, особено кога се под притисок; – Ги прифаќа новите членови во тимот и учи од нивните различни претходни искуства; – Разбира како неговата улога се вклопува со таа на колегите во постигнувањето на стратешките приоритети и цели; – Развива и споделува добри меѓучовечки односи со колегите
Ниво	Напредно
Индикатори	– Способен е да ги мотивира членовите на тимот во остварувањето на поставените цели; – Ги поттикнува вработените да предлагаат идеи и решенија на проблеми; – Прифаќа аргументирани ставови од другите; – Презема активности за подобрување на работата на тимот; – Гради добри меѓучовечки односи во тимот; – Промовира подеднаков пристап кон сите членови од тимот без оглед на различностите; – Поседува способност за споделување на проблемите во рамките на тимот;

	– Презема активности за подобрување на ефектот на вработените во тимот;
Компетенција	Стратешка свест
Дефиниција	Оваа компетенција ја одразува способноста работникот да ги разбере приоритетите на својата институција, да разбере како со својата работа ќе овозможи инстиуцијата да ги испорача овие приоритети, како и да се справува и приспособува кон промените на институцијата.
Ниво	Основно
Индикатори	
Ниво	Средно
Индикатори	– Учествува во утврдување на стратешките приоритети и цели на инстиуцијата, на организациската единица во која е вработен и работи во насока на нивно остварување; – Собира информации од повеќе извори кои се однесуваат на работата и врши анализа на прибраните информации; – Ги познава стратешките методи и алатки кои се користат во институцијата; – Учествува во развивањето на акциските планови за спроведување на стратешките приоритети и цели на организациската единица во која работи; – Помага во дефинирање на индикатори за мерење на резултатите на организациската единица во која работи; – Ги идентификува потребите за промена, учествува во процесот на имплементација на промените во организациската единица, односно институцијата во која работи; – Прифаќа, поддржува и ги спроведува промените во согласност со целите на организациската единица, односно институцијата во која работи;
Ниво	Напредно
Индикатори	– Учествува во утврдувањето на стратешките приоритети и цели на инстиуцијата и на организациската единица со која раководи; – Способен е да ги поврзе стратешките приоритети и цели на организациската единица со која раководи и останатите организациски единици во инстиуцијата; – Способен е да дефинира акциски планови за спроведување на стратешките приоритети и цели на организациската единица со која раководи; – Утврдува индикатори за мерење на резултатите на организациската единица со која раководи; – Ги идентификува клучните актери во процесот на стратешко планирање, гради партнерства и се грижи тие да ја разберат својата улога;

	– Ја следи имплементацијата на стратешките планови, идентификува ризици и презема корективни мерки доколку е тоа потребно; – Го разбира влијанието на промените во рамките на поширок социјален и институционален контекст; – Ги прифаќа, промовира и управува со промените во организациската единица со која раководи; – Прави анализа на промените и дава препораки за имплементација на позитивните влијанија.
Компетенција	Ориентираност кон странки/засегнати страни
Дефиниција	Оваа компетенција ја одразува способноста на работникот да соработува со странките и засегнатите страни, односно активноста, иновативноста, кооперативноста и флексибилноста со цел ефикасно и ефективно остварување на правата и на интересите на странките, со истовремена грижа за јавниот интерес.
Ниво	Основно
Индикатори	– Соработува, ги препознава и одговара на потребите на странките; – Делува, односно работи чесно и професионално во односите кон странките; – Навремено го информира претпоставениот кога не е во можност да се задоволат потребите/барањата на странката и предлага соодветно решение; – Ја упатува странката кон најсоодветната личност/решение за постапување по нејзиното барање; – Постапува брзо и ефикасно на потребите на странката во согласност со пропишаните рокови;
Ниво	Средно
Индикатори	– Дава предлог за подобрување на улугите кон странките; – Ги прифаќа информациите добиени од странките за да ги подобри услугите; – Позитивно одговара на поплаките на страните и наоѓа начини за нивно ефикасно решавање; – Работните задачи ги врши квалитетно, одговорно, стручно, навремено и совесно, согласно правилата на професијата и роковите и постапките во согласност со закон.
Ниво	Напредно
Индикатори	– Претставува пример како да се соработува со релевантните субјекти, партнери и странки; – Поставува стандарди за работа и однесување со странки; – Гради стратегии за подобрување на услугата кон странки;

	– Навремено и професионално се справува со проблемите и потребите на странките; – Го користи искуството од работата со странки за да ја подобри сопствената работа и работата во организациската единица.
Компетенција	Раководење
Дефиниција	Оваа компетенција ја одразува способноста на раководниот работник да раководи со вработените и да им дава поддршка за да ја извршат работата на највисоко ниво.
Ниво	Основно
Индикатори	/
Ниво	Средно
Индикатори	/
Ниво	Напредно
Индикатори	– Ги поддржува и охрабрува вработените да се справат со комплексни ситуации; – Организира редовни состаноци со тимот и обезбедува двонасочна комуникација во текот на целото работење, со цел да се унапреди тимската работа и перформансите/изведбата; – Ги мотивира вработените и се грижи за нивниот развој низ обука и стручно оспособување; – Способен е за почитување на различностите на сите членови на тимот и градење на добри меѓучовечки односи; – Го следи и го оценува успехот на вработените и со нив дискутира за промените кои се потребни за да се подобри реализацијата; – Покажува разбирање за личните проблеми на вработените и им дава поддршка за надминување на истите и се грижи тие да не влијаат на квалитетот на работата на тимот; – Способен е да управува со конфликтни ситуации и да изнаоѓа соодветни решенија за излез од истите; – Ги планира потребите од нови вработувања и престанок на работен однос согласно закон; – Ги воведува нововработените во работниот процес; – Го планира процесот на менторство за вработените во институцијата; – Ги поддржува вработените во нивниот професионален развој; – Овозможува сите засегнати страни да се во согласност со планирањето и за нивната улога во тој процес; – Ги следи резултатите од промените; – Ги споделува „научените лекции“ со тимот и вработените во институцијата со цел подобрување на процедурите и работењето на институцијата;

	– Ги дефинира целите на промената и гради стратегии, динамика и временска рамка за нивно спроведување; – Способен е за предвидување на ризици и начин на справување со истите; – Способен е отпорот кон промени да го реши со формирање силна водечка група на истомисленици, со доволен капацитет да може да ги спроведе промените.
Компетенција	Финансиско управување
Дефиниција	Оваа работна компетенција ја одразува способноста на работникот за буџетирање и финансиско планирање, свест за потребата од зачувување на ресурси и управување со работното време за да се минимизираат штетите и најдобро искористување на достапните ресурси.
Ниво	Основно
Индикатори	– Ја разбира важноста од оптималното користење на сите ресурси.
Ниво	Средно
Индикатори	– Знае да подготви финансиски извештаи; – Ги анализира и дефинира финансиските потреби за извршување на работата;
Ниво	Напредно
Индикатори	– Способен е да ги планира буџетските средства; – Ги планира фискалните импликации на програмските и проектните активности; – Го следи и контролира извршувањето на планираните финансиски средства.

Прилог бр. 8: Структура на наставната програма за основна обука за полицаец донесена од Министерството за внатрешни работи на Република Македонија во декември 2013 год.[479]

ЗАДАЧИ ЗА УЧЕЊЕ ОД СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ

1. Учење како се учи – 13 + 8 часа[480]

1.1 Запознавање со објектите и луѓето – 3 + 2 часа

1.2 Безбедна средина за учење – 2 + 2 часа

1.3 Учење засновано на компетенции – 4 + 2 часа

1.4 Заедничко живеење (куќен ред, правила) – 4 + 2 часа

2. Сервисна ориентираност – 9 + 4 часа

2.1 Устав и политички систем – 5 + 2 часа

2.2 Воспостави и изгради близок однос со граѓаните и со локалните авторитети – 4+2 часа

3. Полициска етика: – 20 + 6 часа

3.1 Човекови права – 6 + 2 часа

3.2 Етичко однесување на полицаецот – 8 + 2 часа

3.3 Справување со разлики и антидискриминациско однесување – 6 + 2 часа

4. Полициско работење – 46 + 52 часа

4.1 Развој на полицијата – 3 + 1 часа

4.2 Функции и задачи на полицијата – 5 + 2 часа

4.3 Правилно носење на униформа – 6 + 20 часа

4.4 Полициски овластувања и употреба на средства за присилба – 10 + 3 часа

4.5 Начела на полициско постапување – 4 + 2 часа

4.6 Начин на однесување и меѓусебни односи на полициските службеници – 8 + 20 часа

4.7 Организациска поставеност на МВР – 2 + 2 часа

4.8 Законодавство за граѓански состојби – 8 + 2 часа

5. Ракување со оружје и гаѓање – 42 + 22 часа

5.1 Строева обука – 4 + 10 часа

5.2 Запознавање со законска регулатива за употреба на огнено оружје и процедура за употреба – 4 + 6 часа

5.3 Подготовка за боево гаѓање – 4 часа

5.4 Пиштол ЦЗ калибар 9 мм – 6 часа

5.5 Автоматска пушка М70 и М70А калибар 7,62 мм – 6 часа

5.6 Картографија со топографија – 2 + 1 час

5.7 Мини и минскоексплозивни средства – 4 + 1 часа

5.8 Оружје за масовно уништување, детектирање и заштитна опрема – 3 + 1 часа

5.9 Постапки и задачи на полицијата при нарушен јавен ред и мир во поголем обем – 7 + 2 часа

[479] „Наставна програма за основна обука за полицаец.“ Министерство за внатрешни работи Центар за обука, http://arhiva.mvr.gov.mk/Uploads/Nastavna_programa_osnovna_obuka.pdf Accessed 28 December 2021.

[480] Број на часови, првиот број е планирани часови со обучувач, а вториот е број на часови за самонасочено учење.

5.10 Користење на заштитна опрема – 2 + 1 часа

6. Полициско-тактичка теренска обука – 75 часа + 36 часа

6.1 Картографија со топографија и движење со ГПС – 4 + 3 часа

6.2 Начин на движење и совладување на простор – 5 + 3 часа

6.3 Патролирање, набљудување и извидување – 6 + 3 часа

6.4 Справување со траги и сомнителни предмети – 2 + 1 часа

6.5 Справување со нелегално преминување на државна граница – 4 + 1 часа

6.5 Справување со граничен инцидент – 4 + 1 часа

6.6 Обезбедување на лице место во случај на незгода – 2 + 1 часа

6.7 Преглед и претрес на терен – 9 + 3 часа

6.8 Постапување по оперативно-тактички мерки – 6 + 3 часа

6.9 Воспоставување на нарушен јавен ред и мир во поголем обем – 6 + 4 часа

6.10 Боево гаѓање со пиштол ЦЗ калибар 9 мм – 6 + 4 часа

6.11 Боево гаѓање со АП М70 калибар 7,62 мм – 6 + 4 часа

6.12 Спроведување на тревога и марш – 6 + 3 часа

6.13 Користење на МТС за граничен надзор – 3 + 2 часа

6.14 Завршна показна вежба – 6 часа

7. ИКТ – Информациско-комуникациска технологија – 20 + 20 часа

7.1 Запознавање со оперативен систем – 2 + 2 часа

7.2 Електронска пошта: мејл – отворање и размена со други, информации на интернет – 2 + 2 часа

7.3 Изготвување на текстуален документ – Word – 2 + 2 часа

7.4 Користење на алатки од Word, креирање на табели, и друго – 2 + 2 часа

7.5 Изготвување на презентација – Power point – 2 + 2 часа

7.6 Заштита на податоци, Национални бази на податоци, СИС и СИРЕНЕ – систем, Еуродак, други бази на податоци на ЕУ поврзани со гранична контрола – 10 + 10 часа

8. Психологија – 18 +12 часа

8.1 Психологија на личност – 3 + 2 часа

8.2 Справување со емоции – 3 + 2 часа

8.3 Разговор со жртва, сведок и оштетен – 3 + 2 часа

8.4 Справување со стресни ситуации – 3 + 2 часа

8.5 Видови на психопатолошко однесување – 3 + 2 часа

8.6 Ефективна комуникација – 3 + 2 часа

9. Општо физичко: – 48 + 20 часа

9.1 Тестирања на моторичките способности – 12 часа

9.2 Општа физичка подготвеност (фитнес) – 18 + 8 часа

9.3 Пливање – 16 часа

9.4 Крос натпревари – 2 часа

(Спортски игри попладне 0 + 12 часа)

10. Одбранбени техники: – 82 + 16 часа

10.1 Позиција за легитимирање – 3 + 1 часа

10.2 Борбени ставови и движења во борбени ставови – 3 + 1 часа

10.3 Удари со рака и лакт – 4 + 1 часа
10.4 Удари со нога и колено – 4 + 1 часа
10.5 Одбрани од удар со рака – 4 + 1 часа
10.6 Одбрани од удар со нога – 3 + 1 часа
10.7 Контролни техники – 8 + 2 часа
10.8 Транспорт позиција и совладување на отпор – 5 + 1 часа
10.9 Совладување на пасивен отпор – 3 + 1 часа
10.10 Употреба на гумена палка – 4 + 1 часа
10.11 Одбрана од фат за гумена палка – 2 + 1 час
10.12 Врзување со лисици – 9 часа
10.13 Самоодбрана – одбрана од ненаоружан напаѓач – 9 + 2 часа
10.14 Самоодбрана – одбрана од наоружан напаѓач – 10 + 2 часа
10.15 Практични сценарија – 6 часа
10.16 Тест за мерење компетенции – 5 часа

11. Англиски јазик – 50 + 24 часа
1. Јавен ред и мир – 23 + 11 часа
11.1.1 Утврдување на идентитет – 3 + 1 часа
11.1.2 Правило на носење на униформа – 2 + 1 часа
11.1.3 Полициски овластувања – 2 + 1 часа
11.1.4 Законодавство за гранична состојба – 2 + 1 часа
11.1.5 Преглед и претрес на багаж и лица – 2 + 1 часа
11.1.6 Превенција и препознавање на прекршоци – 2 + 1 часа
11.1.7 Полициско постапување за избори – 2 + 1 часа
11.1.8 Обезбедување место на настан – 2 +1 часа
11.1.9 Кражба и тешка кражба – 2 + 1 часа
11.1.10 Давање информации на граѓаните – 2 + 1 часа
11.1.10 Потера и видови потера – 2 + 1 часа
2. Сообраќај – 15 + 7 часа
11.2.1 Запирање на возила и контрола на документи – 4 + 2 часа
11.2.2 Проверка на возила – 2 +1 часа
11.2.3 Контрола на техничка исправност на возилото – 2+ 1 часа
11.2.4 Справување со сообраќајни незгоди – 4 + 2 часа
11.2.5 Информација за состојбата на патиштата и временските прилики – 3 + 1 часа
3. Гранична контрола – 12 + 6 часа
11.3.1 Терминологија во гранични проверки – 4 + 2 часа
11.3.2 ИГУ – 2 + 1 часа
11.3.3 Гранични проверки на лица и предмети – 4 + 2 часа
11.3.4 Европски институции – 2 + 1 часа

12. Укажување прва медицинска помош – 18 + 6 часа
12.1 Преглед и постапка со повредени лица – 3 + 1 часа
12.2 Вештачко дишење – 3 + 1 часа
12.3 Кардиопулмонална реанимација – 3 + 1 часа

12.4 Гушење – 3 + 1 часа

12.5 Запирање на крварење – 3 + 1 часа

12.6 Имобилизација на скршени коски и зглобови – 3 + 1 часа

Вкупно 441 + 226 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – ЈАВЕН РЕД И МИР

СА – 1.1 Заштита на јавен ред и мир: – 110 + 55 часа

1.1.1 Проверка и утврдување на идентитет – 8 + 10 часа

1.1.2 Предупредување, наредување, повикување и приведување на лица – 10 + 5 часа

1.1.3 Преглед на превозни средства, багаж и лица – 6 + 4 часа

1.1.4 Учество на полицаец при претрес на лице и дом – 6 + 4 часа

1.1.5 Превенција и препознавање на прекршоци – 12 + 6 часа

1.1.6 Постапување при нарушен јавен ред и мир – 30 + 10 часа

1.1.7 Запознавање со службената област каде ќе работи полицаецот – 6 + 4 часа

1.1.8 Постапување по судска наредба и вршење на проверки – 10 + 6 часа

1.1.9 Закон за општа управна постапка – 6 + 2 часа

1.1.10 Полициско постапување за време на избори – 6 + 2 часа

1.1.11 Постапка на полицијата со лични податоци – 4 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука:

1. Запознавање со вашето работно место
2. Запознавање со службената област
3. Да видиш и да бидеш виден (патролирање)
4. Превенција на нарушен јавен ред и мир, интервенција при нарушен јавен ред и мир
5. Работа по судски наредби
6. Справување со прекршоци против јавниот ред и мир

СА – 1.2 Заштита на животот и имотот – 174 + 64 часа

1.2.1 Кривичен законик – општ дел – 8 + 6 часа

1.2.2 Закон за кривична постапка – претходна постапка – 12 + 9 часа

1.2.3 Обезбедување на место на настан (форензичко постапување) – 5 + 2 часа

1.2.4 Постапување по дознавање за кривично-правен настан – 12 + 6 часа

1.2.5 Криминалистички истраги – 12 + 3 часа

1.2.6 Постапување при кражба и тешка кражба – 8 + 2 часа

1.2.7 Постапување при разбојништво и разбојничка кражба – 8 + 2 часа

1.2.8 Постапување при сексуални деликти – 6 + 2 часа

1.2.9 Постапување при семејно насилство – 6 + 2 часа

1.2.10. Постапување при убиства и тешки телесни повреди – 15 + 10 часа

1.2.11 Постапување со малолетник сторител на прекршок или кривично дело – 8 + 2 часа

1.2.12 Постапување при организиран и сериозен криминал – 8 + 2 часа

1.2.13 Постапување при трговија со луѓе – 8 + 2 часа
1.2.14 Постапување при проблеми со дроги – 12 + 2 часа
1.2.15 Постапување со нелегално оружје – 6 + 2 часа
1.2.16 Потражна дејност – 8 + 2 часа
1.2.17 Спроведување оперативно тактички мерки – 10 + 3 часа
1.2.18 Постапување по еколошки деликти – 8 + 5 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа
Посета на КПУ – 6 часа
Посета на Криминалистички музеј – 2 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Пристигнување и справување со место на настан
2. Комуникација со граѓани и прибирање информации
3. Работа по кражби
4. Работа по разбојништва

СА – 1.3 Обезбедување – 18 + 6 часа
1.3.1 Обезбедување на објекти и личности (редовно) – 6 + 2 часа
1.3.2 Обезбедување на собири и манифестации (вонредно) – 6 + 2 часа
1.3.3 Обезбедување ВИП личности (посебно) – 6 + 2 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Обезбедување спортски настан
2. Обезбедување личност
3. Обезбедување собири

Вкупно ЈРМ: 302 + 125 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – СООБРАЌАЈ

СА 2.1. Контрола и регулирање на сообраќај – 88 + 26 часа
2.1.1 Запирање и контрола на возило – 10 + 2 часа
2.1.2 Контрола на возач – 6 + 2 часа
2.1.3 Справување со брзина на движење и алкохол кај возач – 12 + 6 часа
2.1.4 Контрола на товар и патници – 6 + 2 часа
2.1.5 Контрола на техничка исправност на возила – 6 + 2 часа
2.1.6 Физичко регулирање на сообраќајот – 14 + 6 часа
2.1.7 Контрола на пат и патна сигнализација – 4 + 2 часа
2.1.8 Користење на возило со право на првенство на минување – 4 + 2 часа
2.1.9 Контрола на работно време – 20 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Контрола на возило

2. Контрола на возач
3. Контрола на брзина на движење кај возилата и алкохол кај возачи
4. Физичко регулирање сообраќај

СА 2.2 Справување со сообраќајна незгода – 36 + 6 часа
2.2.1 Обезбедување на сообраќајна незгода – 15 +3 часа
2.2.2 Увид на лице место при случена сообраќајна незгода – 15 + 3 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа
Задачи за учење за теренска обука
1. Справување со догодени сообраќајни незгоди
2. Изготвување службена документација

Вкупно СООБРАЌАЈ: 124 + 32 часа

СУШТИНСКИ АКТИВНОСТИ (СА) – ГРАНИЧНА КОНТРОЛА
СА 3.1 Граничен надзор – 52 + 11 часа
3.1.1 Национално и меѓународно законодавство за граничен надзор – 8 + 2 часа
3.1.2 Управување во граничното полициско работење и ИГУ – 6 + 2 часа
3.1.3 Меѓународна соработка и координација со други органи – 6 + 2 часа
3.1.4 Физичко обезбедување на државна граница – 20 + 5 часа

Актуелни теми – дебати – 6 часа
Посета на ПС за ГН – 6 часа

Задачи за учење за теренска обука
1. Ориентација на терен и патролирање
2. Справување со повреда на државна граница
3. Обезбедување на лице место во случај на незгода

СА 3.2 Гранични проверки – 86 + 21 часа
3.2.1 Национално и меѓународно законодавство за гранични проверки – 4 + 2 часа
3.2.2 Одржување на редот на граничен премин – 3 + 2 часа
3.2.3 Проверка на документи – 14 + 5 часа
3.2.4 Спроведување на гранични проверки на лица и предмети – 25 + 5 часа
3.2.5 Криумчарење на мигранти – 5+2 часа
3.2.6 Контрола на пловни објекти – 3+2
3.2.7 Постапка со подносител на барање за азил – 3+1 часа
3.2.8 Европски институции – 5 + 2 часа

Актуелни теми – дебати – 12 часа
Посета на ПС за ГК – 12 часа

Задачи за учење за теренска обука

1. Спроведување на гранични проверки на лица и предмети

Вкупно ГРАНИЧНА КОНТРОЛА: 138 + 32 часа

III. ОЦЕНУВАЊЕ
– Подготовка и полагање на тестови на знаење – 42 часа
– Подготовка и полагање тест за мерење компетенции – 80 часа
– Флексибилни – 7 часа

Вкупно ОЦЕНУВАЊЕ: 129 часа

Вкупно планирани 1 134 + 415 наставни часа во Центар за обука

Вкупно часови за 12 месеци = 1 512 + 415 = 1 927, од кои 9 месеци во Центар за обука – 1 134 + 415 часа и 3 месеци на практична обука на терен во ПС – 378 часа.