



ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СУДДІВ, ПРОКУРОРІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: НАЦІОНАЛЬНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

МАТЕРІАЛИ
міжнародної науково-практичної конференції

19 вересня 2019 року

Генеральна прокуратура України
Національна академія прокуратури України
Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів
Національна школа суддів України
Національна академія внутрішніх справ
Офіс ради Європи в Україні

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СУДДІВ, ПРОКУРОРІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: НАЦІОНАЛЬНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

МАТЕРІАЛИ
міжнародної науково-практичної конференції

19 вересня 2019 року

Київ
2019

УДК 343.163+341

ББК 67.72

П 78

Укладчі:

Мінченко С.І., Лісова Н.В., Усенко О.В., Штанько С.П.

Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний і зарубіжний досвід: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (19 вересня 2019 року). Київ: Національна академія прокуратури України, 2019. 188 с.
ISBN 978-617-7800-02-5

У збірнику матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний і зарубіжний досвід», співorganizаторами якої виступили Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів, Національна школа суддів України, Національна академія внутрішніх справ і Офіс Ради Європи в Україні, вміщено вітальні слова та тези доповідей її учасників.

Захід організовано з метою об'єднання зусиль науковців і практичних працівників для визначення стратегічних напрямів удосконалення системи професійної підготовки суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів, що сприятиме формуванню та підвищенню рівня їх фахової компетентності, впровадженню у діяльність принципів верховенства права, захисту прав і свобод людини.

Матеріали міжнародної науково-практичної конференції можуть бути використані у практичній діяльності, науково-дослідній роботі та навчальному процесі.

УДК 343.163+341

ББК 67.72

Тези наукових повідомлень друкуються в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр, прізвищ несуть автори.

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

ректора Національної академії прокуратури України

ТОЛОЧКА Олександра..... 8

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

проректора Національної академії внутрішніх справ

ЧЕРНЯВСЬКОГО Сергія..... 11

БАРКО Вадим, ОСТАПОВИЧ Володимир

Психолого-правові аспекти вдосконалення нормативної бази

професійної підготовки персоналу

Національної поліції України 13

БАРКОВ Александр, НОВИКОВА Екатерина

Специальная подготовка на должность судьи:

опыт Республики Беларусь

(публікується російською мовою) 17

БЕВЗЮК Інна

Особистісне самовдосконалення прокурора

у процесі підвищення кваліфікації..... 21

БОЙКО-БУЗИЛЬ Юлія

Професійно-психологічна підготовка через призму

професійного та особистісного становлення керівників органів

і підрозділів Міністерства внутрішніх справ України 24

ДАНІЛОВА Анна

Міжнародне наукове співробітництво експертної служби

Міністерства внутрішніх справ України 27

ДЕНИСОВА Діана

Добір кандидатів на посаду судді Верховного суду Канади31

ДРАГАН Олена

Професійна підготовка суддів та прокурорів в Україні:

порівняльно-правовий аспект 35

ДРОЗД Валентина Окремі аспекти взаємодії слідчого з іншими органами і підрозділами при розслідуванні кримінальних правопорушень	40
ІЛЬЧЕНКО Іван Актуальне питання формування професійної культури майбутніх працівників судових органів, органів прокуратури та правоохоронних органів: теоретико-правовий аспект	44
КАЗАНЧУК Ірина Перспективи впровадження зарубіжного досвіду підготовки поліцейських в Україні (організаційно-правові аспекти)	47
КЛОЧКО Анатолій, ЧУМАК Володимир, ХАНЬ Олександр Організація професійної підготовки поліцейських кадрів у Грузії: перспективи впровадження в Україні	51
КОЗЬЯКОВ Ігор Професійна компетентність прокурора: зміст і склад	55
КОПОТУН Ігор, ДОВБАНЬ Ігор Шляхи реформування інституту публічної служби в Україні та проблеми протидії корупції	59
КРИЖНА Валентина Європейський досвід державного управління органами поліції	63
КУДІНОВ Вадим Аналіз проблеми професійної підготовки для органів Національної поліції України фахівців бакалаврського рівня вищої освіти з базовими знаннями, уміннями та навичками у сфері інформаційних технологій	66
КУЧІВ Оксана Методичні особливості тренінгу для кандидатів на посаду судді щодо застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики Європейського суду з прав людини в адміністративному судочинстві	70
КУЧМЕНКО Святослав Інновації у діяльності структурних підрозділів Національної поліції України та їх вплив на професійну підготовку особового складу	75

ЛЯСКОВСЬКА Олена	
Особливості організації службової підготовки поліцейських	78
МАКСІМЕНЦЕВА Надія	
Навчання прокурорів як право та обов'язок (європейські та міжнародні стандарти)	81
МАРКОВ Михайло	
Удосконалення професійної підготовки поліцейських в Україні через призму зарубіжного досвіду	85
МАТЮШКОВА Тетяна	
Англійська мова у навчанні та професійному спілкуванні працівників правоохоронних органів України	89
МІНЧЕНКО Сергій	
Підготовка кандидатів на посаду прокурора: європейський досвід	92
МОНАЄНКО Антон	
До проблеми визначення розміру посадового окладу судді	96
МОТА Андрій	
Особливості професійної підготовки прикордонників	101
МУЗИЧУК Едуард	
Правова освіта в Україні: сучасний стан та напрями удосконалення	104
НАЛУЦИШИН Віктор	
Відбір та навчання прокурорів: досвід деяких держав Європейського Союзу	107
ПАМПУРА Ігор, ЯРЕМА Наталія	
Психологічні аспекти професійної підготовки працівників Національної поліції України на сучасному етапі	111
ПОДКОПАЄВ Сергій	
Зміст та основні напрями вдосконалення професійної підготовки прокурорів	114

ПОПОВ Георгій, СЕМЕНЮК Вікторія Передумови запровадження та зміст єдиних стандартів навчання фахівців у сфері ювенальної юстиції	118
ПОТОПАЛЬСЬКИЙ Артем Особливості професійної підготовки поліцейських	122
PROTSIUK Tetiana, SKRYNKOVSKYY Ruslan Identification of professional money laundering facilitators in the training system of law enforcement agencies (публікується англійською мовою)	124
РАДЧЕНЯ Наталія Організаційно-правові основи розбудови концептуальної моделі підготовки персоналу Державної прикордонної служби України	128
САМБОР Микола Професійна підготовка у закладах вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ України зі специфічними умовами навчання	132
СЕВРЮКОВ Валерій Якісне та ефективне підтримання державного обвинувачення в суді як наслідок успішної підготовки прокурорів до їх професійної діяльності	136
СОКИРАН Федір Деякі аспекти підготовки керівного складу слідчих підрозділів Національної поліції України	139
СУЩЕНКО Володимир Професійна відповідальність правника: адвоката, судді, прокурора	141
ТКАЧ Андрій Використання кейс-методу як важливий інструмент фахової підготовки працівників правоохоронних органів	145
ТУРКОТ Микола Тренінг як найбільш креативна форма викладення матеріалу під час професійної підготовки прокурорів	151

УДАЛОВА Лариса, РОЖНОВА Вікторія Фактор суспільної довіри як елемент професійної підготовки працівників Національної поліції України	153
ФЕДОРЕНКО Оксана Використання зарубіжного досвіду як напрям удосконалення підготовки кадрів для Національної поліції України	157
ФУЛЕЙ Тетяна Соціальний контекст здійснення правосуддя як складова суддівської освіти	160
ХАРЧЕНКО Наталія Кіберполіція України як суб'єкт забезпечення інформаційної функції держави	164
ЧИРІНА Валерія Проблеми формування професійної етики у майбутніх правників: погляд українського студента	167
ЧОРНОУС Юлія Особливості викладання криміналістики у закладах вищої освіти Міністерства внутрішніх справ України	170
ЮРТАЄВА Ксенія Удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації суддів щодо судового розгляду справ про злочини у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку	174
ЮРЧИШИН Василь, САВЧЕНКО Василь Суд присяжних: через призму законодавчого закріплення та функціонування в Україні та Федеративній Республіці Німеччина	178
ЮРЧИШИН Юрій Особливості професійної підготовки прокурора у Федеративній Республіці Німеччина	182
ЮСУПОВ Володимир Історичні аспекти викладання криміналістики у вітчизняних закладах вищої освіти	185

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
кандидата юридичних наук, професора,
заслуженого юриста України,
ректора Національної академії прокуратури України
ТОЛОЧКА Олександра

Для мене велика честь вітати наших високоповажних гостей на міжнародній науково-практичній конференції «Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний та зарубіжний досвід».

Метою заходу є об'єднання зусиль науковців і практиків у визначенні стратегічних напрямів удосконалення професійної підготовки суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів, що надасть можливість належно формувати і підвищувати рівень їх фахової компетентності та сприятиме як впровадженню у діяльність вказаних органів принципів верховенства права, так і захисту прав та свобод людини, загальних інтересів суспільства й держави.

Хочу зауважити, що фахове обговорення проблем професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів у такому форматі проводиться вдруге. Адже десять років тому, 23 квітня 2009 року, в Академії було проведено I Міжнародну науково-практичну конференцію «Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів», під час якої обговорювались питання щодо реформування вищої юридичної освіти, зокрема кількості юридичних закладів вищої освіти, рівня професійної підготовки й моральності суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів.

Зазначені питання залишаються актуальними й сьогодні, незважаючи на те, що моделі навчання суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів мають певні відмінності.

Водночас державні інституції у сфері правосуддя та правоохоронної діяльності споріднені за специфікою своєї організації та діяльності, функціонально доповнюють одна одну, взаємодіють у єдиному, визначеному законом процесуальному просторі, оскільки серед спільних завдань основними є забезпечення прав і свобод людини та громадянина, а також протидія злочинності. Саме тому співорганізаторами конференції виступили: Генеральна прокуратура України, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія, Національна школа суддів України, Національна академія внутрішніх справ, а також Офіс Ради Європи в межах проєкту Ради Європи «Посилення імплементації європейських стандартів прав людини в Україні».

Хочу висловити подяку нашим партнерам, які упродовж тривалого часу взаємодіють із Національною академією прокуратури України і сприяють розширенню відносин у науково-методичному забезпеченні прокурорської діяльності, підготовці та підвищенню кваліфікації прокурорських кадрів.

Функціонування Національної академії прокуратури України нерозривно пов'язано із становленням прокурорської освіти. Її заснування було зумовлено об'єктивною необхідністю впорядкування системи підготовки кадрів для органів прокуратури.

Майже 17 років Академія залишається установою у системі прокуратури, в якій поєднуються сучасні методи підготовки прокурорських кадрів, підвищення їх кваліфікації та науково-методичне забезпечення прокурорської діяльності.

Упродовж цього часу тривали дискусії з питань діяльності прокуратури, а саме: щодо її місця у системі державної влади, статусу, функцій, повноважень, у зв'язку з чим було внесено низку суттєвих змін як до Конституції України, так і до Закону України «Про прокуратуру» та інших нормативних актів у сфері прокурорської діяльності. Змінювались також і підходи до професійної підготовки кандидатів на посаду прокурора, судді та правоохоронців. Отже, зазначена проблематика надзвичайно важлива, саме тому пріоритетними напрямками роботи конференції є:

- сучасний стан нормативно-правового забезпечення професійної підготовки суддів, прокурорів і працівників правоохоронних органів;
- актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів і працівників правоохоронних органів та шляхи їх вирішення;
- перспективи розвитку професійної підготовки суддів, прокурорів і працівників правоохоронних органів;
- міжнародний досвід професійної підготовки суддів, прокурорів і працівників правоохоронних органів.

Символічно, що захід відбувається у період нової хвилі реформування кримінальної юстиції, про що свідчить ряд невідкладних законопроектів, зареєстрованих у Верховній Раді України.

Так, у першому читанні прийнято проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури».

Законопроект спрямований передусім на запровадження першочергових заходів щодо кадрового перезавантаження органів прокуратури шляхом атестації чинних прокурорів, а також надання можливості всім добросовісним кандидатам, які мають належні теоретичні знання та практичні навички, на конкурсних засадах зайняти посаду прокурора у будь-якому органі прокуратури. Його основною метою є створення передумов для побудови такої прокуратури, діяльність якої базуватиметься на засадах ефективності, професійності, незалежності та відповідальності.

Серед основних його положень передбачено перетворення Національної академії прокуратури України на Національний тренінговий центр прокурорів.

Отже, Генеральним прокурором України поставлено надзвичайно важливе завдання – повністю перейти на новий етап розвитку, змінитися, реорганізувати органи

прокуратури, які стануть еталоном для всіх правоохоронних органів та відіграватимуть координуючу роль, що сприятиме позитивним змінам у діяльності правоохоронних органів усієї системи кримінальної юстиції. У цьому процесі важливе місце належить Академії, на базі якої планується створити Тренінговий центр нового зразка, в якому б було забезпечено належну та якісну підготовку не тільки працівників органів прокуратури, а й фахівців органів кримінальної юстиції. Досягнення поставленого завдання можливо завдяки об'єднанню спільних зусиль із Національним антикорупційним бюро України, Державним бюро розслідувань і Національною поліцією України.

Маю надію, що під час роботи конференції будуть напрацьовані нові ідеї, концепції та визначені шляхи подальшої ефективної підготовки прокурорів, суддів і правоохоронців.

Запрошую усіх присутніх активно висловлювати свої думки з окресленої проблематики. Бажаю всім учасникам ефективної співпраці, плідних дискусій, дієвих результатів, невтомності у новаторському пошуку!

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
доктора юридичних наук, професора,
заслуженого діяча науки і техніки України,
проректора Національної академії внутрішніх справ
ЧЕРНЯВСЬКОГО Сергія

За дорученням ректорату, Вченої ради, науково-педагогічного колективу Національної академії внутрішніх справ щиро вітаю організаторів та учасників міжнародної науково-практичної конференції «Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний та зарубіжний досвід».

Тематика заходу є надзвичайно актуальною, а тому викликає значний інтерес наукової спільноти, фахових юристів та широкого кола експертів-практиків.

Вектор реалізації державної політики у сфері забезпечення правопорядку в межах компетенції Міністерства внутрішніх справ України офіційно закріплений у схваленій урядом Стратегії розвитку МВС України до 2020 року.

Приведення національного законодавства у відповідність з визнаними європейськими стандартами сприяє його гармонізації з нормами міжнародного права, уніфікації та реалізації на внутрішньодержавному рівні, зокрема й щодо вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських, прокурорів та інших категорій правоохоронців.

«Перезавантаження» інституційної основи функціонування системи кримінальної юстиції, що вже не один рік активно триває у правовій площині, потребує суттєвого вдосконалення професійного навчання керівників вищої ланки. До виконання відповідних завдань долучено й безпосередньо Національну академію прокуратури України та НАВС, які на оновлених засадах, з урахуванням зарубіжного досвіду, забезпечують високоякісне підвищення кваліфікації персоналу різних фахових груп і спеціалізацій.

З огляду на особливості національної освіти і сталої зарубіжної практики, зокрема стандарти професійного навчання поліцейських у Польщі, Німеччині, Франції та інших країнах, НАВС з часів свого створення (1992 рік) послідовно забезпечувала цільову підготовку управлінських кадрів на базі своїх структурних підрозділів.

За спільної ініціативи НАВС і Консультативної місії ЄС на базі Інституту післядипломної освіти академії запроваджується спеціалізація та підвищення кваліфікації управлінських кадрів рівня керівників департаментів і служб МВС України і Національної поліції України, їх територіальних (міжрегіональних) органів і підрозділів з перспективою поширення на керівні ланки інших центральних органів виконавчої влади, які підпорядковані МВС України.

Відповідно до законодавства про вищу освіту, оптимально ефективними формами професійного навчання кандидатів, зарахованих до кадрового резерву (новопризначених керівників), вважаються: 1) підготовка здобувачів

освітнього рівня магістр (денна та дистанційна форми) з числа осіб керівного складу, які мають вищу освіту бакалаврського рівня; 2) спеціалізація як вид профільної підготовки з урахуванням специфіки майбутньої управлінської діяльності; 3) навчальні тренінгові курси з підвищення кваліфікації за погодженими з МВС України і Національною поліцією професійними програмами у формі тематичних семінарів, практикумів, квестів і тренінгів; 4) стажування за місцем майбутньої служби (роботи) з метою формування і закріплення у кандидатів необхідних професійних компетенцій для зайняття керівних посад.

Академія при збереженні нинішнього статусу цілком спроможна на постійній основі забезпечувати цільову підготовку (спеціалізацію) кандидатів на керівні посади з утвердженням ними високої національної патріотичної свідомості, набуттям лідерських якостей, навичок поліцейського (правоохоронного) менеджменту, соціальної комунікації, спілкування, у тому числі з підлеглими та представниками масмедіа, організації забезпечення публічної безпеки та порядку під час проведення масових заходів, включаючи безпеку журналістів, обізнаності із поточним перебігом і розвитком криміногенної ситуації по регіонах і загалом в державі, стратегічними напрямами реформ тощо.

На першому етапі плануємо запровадити експериментальний навчальний курс для керівників головних управлінь Національної поліції в областях (перед або відразу після призначення на відповідну посаду). Випускники курсу (тренінгу) отримуватимуть сертифікати (свідоцтва) державного зразка, наявність якого при вирішенні кадрових питань має бути обов'язковою. Убачається, що у разі успішного запровадження такої підготовки управлінців, у перспективі її можна було б адаптувати і поширити на підготовку інших груп кадрів на рівнях заступників начальників головних управлінь Національної поліції за напрямами, керівників територіальних органів поліції, очільників окремих департаментів і служб МВС України та Національної поліції, з унесенням необхідних коректив і змін до навчальних планів та цільовим розробленням дидактичного забезпечення.

Для виконання зазначених завдань НАВС має необхідні ліцензійні умови, кваліфікований науково-практичний персонал, достатній інформаційний ресурс, сучасну методичну базу та розвинуту інфраструктуру. Посилюємо також специфічні безпекову, зокрема у сфері кібербезпеки, комунікативну, мовну і домедичну види підготовки.

Зважаючи на свої потенційні можливості, засвідчуємо готовність до обговорення варіантів розширення формату співпраці з іншими закладами освіти, науковими та експертними установами.

Бажаємо всім учасникам заходу плідної роботи, активного обміну думками, досвідом та здобутками.

БАРКО Вадим
доктор психологічних наук,
професор, головний науковий співробітник
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ОСТАПОВИЧ Володимир
кандидат юридичних наук,
завідувач лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Державним законодавством визначено, що Національна поліція України являє собою державний правоохоронний орган, метою діяльності якого є реалізація державної політики у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства; захист об'єктів права власності; протидія злочинності; охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки [1].

Одним із ресурсів підвищення ефективності функціонування нового правоохоронного органу є оптимізація нормативно-правового забезпечення професійної діяльності поліції. Задля успішної імплементації принципів і положень, закладених у Законі України «Про Національну поліцію», постає потреба у додатковій розробці низки відомчих інструкцій, положень, програм, настанов.

Вивчення досвіду роботи поліції демократичних зарубіжних країн показало, що службова діяльність поліцейських чітко врегульована нормативними документами. Особлива увага приділяється питанням відкритості й рівності можливостей кандидатів на службу, деполітизації, децентралізації, дотримання прав людини тощо [2; 3; 4].

Неабияке значення для вдосконалення діяльності поліції має чітке нормативне врегулювання професійної підготовки персоналу. До персоналу поліції традиційно пред'являються суворі вимоги та обмеження, оскільки саме поліцейські як службовці безпосередньо пов'язані з виконанням рішень державної влади у вигляді примусу та відповідальністю, що покладається при цьому на

кожного окремого виконавця, авторитет державної влади при цьому залежить від індивідуальної професійної компетенції.

Так, з метою професійної підготовки кадрів у поліції зарубіжних країн нормативно закріплено застосування тренінгових навчальних технологій, цілями яких є розкриття особистісного потенціалу і перспектив професійного росту поліцейських; допомога у плануванні службової кар'єри, у протидії кризовим явищам, стресам і емоційному вигоранню; розвиток комунікативних навичок. Окремі тренінги присвячені підготовці менеджерів поліції [2; 5; 6; 7; 8; 9].

Європейські стандарти правоохоронної діяльності також передбачають, що прийнятий на службу поліцейський повинен пройти в повному обсязі не тільки загальну, професійну та службову підготовку, а й отримати також знання в сфері соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини, зокрема з питань Європейської конвенції з прав людини. На практиці такі знання можуть набуватися в процесі проведення тренінгів з питань функціонування демократичного суспільства, засад верховенства права, гуманітарного права та захисту прав людини. Зарубіжний досвід показує, що сервісна спрямованість діяльності поліції має додатково передбачати створення спеціальної системи постійного навчання і контролю персоналу, яка є комбінацією таких форм, як щоденне коротке обговорення існуючих проблем та розгляд практичних ситуацій; тренінги у сфері застосування норм права і дотримання етичних принципів; заняття з навчання навичок рольової перебудови поведінки, уміння виявляти сформовані професійні якості в соціально прийнятних формах у позаслужбовий час; обмін індивідуальним позитивним досвідом; робота із залучення поліцейських до груп, клубів та асоціацій за інтересами для розширення сфери їх соціальних контактів і культурних потреб.

Окрема увага в професійній підготовці персоналу поліції має бути приділена критеріям відбору кандидатів на посади. Так, у Великобританії оцінка кандидатів на посади керівників поліцейських підрозділів здійснюється за двома комплексними категоріями – загальна і спеціальна компетенція. У рамках загальної компетенції оцінюються знання професійних і етичних стандартів; комунікативні навички, особиста мотивація, уміння приймати необхідні рішення, творчий підхід та сприйнятливість до інновацій. Серед спеціальних якостей оцінюються лідерські якості кандидата, вміння управляти персоналом і піклуватися про професійне зростання, навички планування щоденної діяльності, стратегічне мислення, толерантність до реалізації кадрової політики, включаючи гендерний та етнічний аспекти. Додатковою умовою відбору на посади керівників поліцейських підрозділів може бути участь у кадрових та екзаменаційних комісіях представників місцевої громади, неурядових організацій, органів місцевого самоврядування [8].

Тому видається доцільною розробка комплексної програми організації і проведення професійно-психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України, яка б затверджувалась і впроваджувалась відповідним нака-

зом МВС України. Комплексна програма має визначати пріоритетні напрями такої підготовки поліцейських, її завдання, етапи, форми, методи і засоби; вказати суб'єктів професійно-психологічної підготовки, визначити її терміни тощо.

Важливим нормативним документом, спрямованим на покращання підготовки особового складу Національної поліції України, має стати положення про службу психологічного забезпечення професійної діяльності поліцейських Національної поліції України, яке б також затверджувалося і впроваджувалося відповідним наказом МВС України. Положення має визначити зміст психологічного забезпечення як системи організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності службової діяльності поліції, врегулювати питання організації служби психологічного забезпечення, визначити завдання, функції та основні методи здійснення зазначеного виду діяльності, повноваження психологів та порядок виконання покладених на них функцій.

Ще одним нормативно-правовим актом, спрямованим на поліпшення кадрової роботи в Національній поліції України, може стати положення про організацію професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в поліцію. Вказане положення має визначити мету і пріоритетні завдання професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в Національну поліцію України, суб'єктів відбору, вимоги до кандидатів, порядок проведення відбору, рівні готовності до службової діяльності, критерії та показники професійної придатності особи до роботи в поліції, методи та засоби проведення відбору тощо.

Таким чином, підвищення ефективності професійної діяльності поліцейських Національної поліції України потребує вдосконалення її нормативно-правового забезпечення. З метою якомога повнішої реалізації вимог Закону України «Про Національну поліцію» видається вкрай актуальною першочергова розробка низки нормативно-правових актів (положень, інструкцій, програм), які б урегульовували питання, пов'язані із забезпеченням верховенства права і неухильного дотримання поліцією прав людини; прозорості і відкритості в роботі поліції; демілітаризації, деполітизації і децентралізації діяльності; співпраці поліції з населенням та місцевими громадами; організацією і проведенням професійної підготовки та професійно-психологічного відбору поліцейських, організацією служби психологічного забезпечення діяльності поліції тощо.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України. № 40–41. Ст. 379.
2. Литвинова Г.А. Социально-психологическое обеспечение деятельности полиции Баварии (Германия). *Юридическая психология*. 2010. № 3. С. 32–36.

3. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.
4. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 268 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. Москва: Дело, 1992. 702 с.
6. Побережний В.В. Міжнародний досвід організації запобігання корупції в органах державної влади. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2011. Вип. 26. С. 269–274.
7. Федотов А.Ю. Системно-структурный подход в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2015. № 1(60). С. 3–6.
8. Aldwin C.M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective. New York: Guilford, 2007. 432 p.
9. Hardiness training for high risk undergraduates. Maddi S., D.M. Khoshaba, K. Jensen, E. Carter, J. L. Lu, R. H. Harvey. *NACADA Journal*. 2002. № 22. P. 45–55.

БАРКОВ Александр
кандидат юридических наук, профессор,
профессор кафедры судебной деятельности
учреждения образования
«Институт переподготовки и повышения квалификации судей,
работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции
Белорусского государственного университета»,
заслуженный юрист Республики Беларусь,
г. Минск, Беларусь

НОВИКОВА Екатерина
кандидат юридических наук,
доцент, заведующий кафедрой судебной деятельности
учреждения образования
«Институт переподготовки и повышения квалификации судей,
работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции
Белорусского государственного университета»,
г. Минск, Беларусь

СПЕЦИАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА НА ДОЛЖНОСТЬ СУДЬИ: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Как определяет ст. 1 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей: «судья – лицо, назначенное (избранное) на должность судьи в установленном настоящим Кодексом порядке для осуществления обязанностей судьи на профессиональной основе» [1]. Статья 76 названного Кодекса гласит: «Кандидатом на должность судьи суда общей юрисдикции может быть гражданин Республики Беларусь, достигший 25-летнего возраста, владеющий белорусским и русским языками, имеющий высшее юридическое образование с присвоением квалификации «Юрист» и (или) «Юрист со знанием экономики», стаж работы по специальности не менее трех лет, порядок исчисления которого устанавливается Советом Министров Республики Беларусь или уполномоченным им органом, не совершивший порочащих его поступков, сдавший квалификационный экзамен на должность судьи». Порядок исчисления стажа работы по специальности и перечень должностей, занятие которых включается в стаж, определены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 апреля 2015 года № 371 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности, необходимого для кандидата на должность судьи системы судов общей юрисдикции» [2].

Подбор лиц, претендующих на занятие должности судьи суда общей юрисдикции, представление их кандидатур экзаменационной комиссии осуществляются Верховным Судом Республики Беларусь, областными (Минским городским) судами, экономическими судами областей (города Минска).

Квалификационный экзамен на должность судьи проводится в целях оценки уровня профессиональных знаний, умений и навыков лиц, претендующих на занятие должности судьи, их деловых и морально-психологических качеств.

Экзамен проводится экзаменационной комиссией при Верховном Суде Республики Беларусь, которая создается из наиболее квалифицированных судей, представителей государственных органов и специалистов в области права. Персональный состав экзаменационной комиссии, порядок подготовки и проведения квалификационных экзаменов утверждаются Председателем Верховного Суда Республики Беларусь. Председателем экзаменационной комиссии является один из заместителей Председателя Верховного Суда Республики Беларусь.

Квалификационному экзамену предшествует предварительное тестирование. Тестирование осуществляется по десяти отраслям права: судостроительство, административное право, гражданское право, гражданское процессуальное право, брачно-семейное право, жилищное право, трудовое право, земельное право, уголовное право, уголовно-процессуальное право. Результаты тестирования оцениваются по 100-балльной системе. Проходной балл – 70.

Лица, успешно прошедшие тестирование, приглашаются на квалификационный экзамен. Испытуемые отвечают по билетам, в которых сформулированы три вопроса по разным отраслям права и предлагается задача, основанная на реальных практических ситуациях. Экзамен признается выдержанным, если итоговая оценка не ниже 80 баллов.

Положительный результат квалификационного экзамена является основанием для зачисления кандидатом в судьи и действителен в течение трех лет с момента его сдачи.

Заявление о зачислении кандидатом в судьи с приложением документов, подтверждающих соответствие заявителя предъявляемым требованиям, направляется в соответствующую квалификационную коллегию судей. Квалификационная коллегия судей дает оценку деловым и морально-психологическим качествам заявителя и осуществляет функции конкурсной комиссии. По результатам рассмотрения заявления принимается решение о регистрации или об отказе в регистрации в качестве кандидата в судьи. Квалификационная коллегия судей рекомендует зарегистрированного ею кандидата в судьи для назначения на должность стажера судьи или на вакантную должность судьи в качестве стажера судьи и прохождения при необходимости специальной подготовки на должность судьи суда общей юрисдикции.

От прохождения специальной подготовки по решению Президиума Верховного Суда Республики Беларусь может быть освобожден кандидат в судьи, имеющий стаж работы по юридической специальности не менее трех лет в судах общей юрисдикции, адвокатуре, нотариате, органах прокуратуры, органах внутренних дел, Следственном комитете Республики Беларусь.

Верховный Суд Республики Беларусь направляет кандидата в судьи для прохождения специальной подготовки, которая организуется в соответствии

с Кодексом Республики Беларусь об образовании. Специальная подготовка осуществляется с учетом положений ст. 80 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей. Условия ее прохождения определяются Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь.

Специальная подготовка включает в себя обучение сроком до одного года в учреждении образования «Институт переподготовки и повышения квалификации судей, работников прокуратуры, судов и учреждений юстиции Белорусского государственного университета» (далее – Институт) с совмещенной стажировкой в одном из судов общей юрисдикции.

Учебно-программная документация образовательной программы специальной подготовки, необходимой для занятия должности судьи, включает в себя учебные программы и учебно-тематические планы специальной подготовки на должность судьи суда общей юрисдикции. Документация разрабатывается Институтом и утверждается его руководителем по согласованию с Верховным Судом Республики Беларусь.

По прибытии в Институт кандидат в судьи (стажер) зачисляется в качестве слушателя заочной формы обучения. Назначаются руководитель специальной подготовки слушателя и руководитель выпускной работы. Проводятся установочные мероприятия и собеседование. Составляется и согласуется с руководителем по месту стажировки индивидуальный план работы обучающегося. Во внимание принимается будущая специализация судьи. Слушателю вручаются: учебная программа и учебно-тематический план специальной подготовки, вопросы к экзамену, задание на выполнение выпускной работы, задания для самостоятельной подготовки и промежуточного контроля знаний слушателя.

Программа прохождения специальной подготовки на должность судьи включает следующие разделы:

- правовые основы судоустройства и статуса судей в Республике Беларусь;
- практика применения материального права (вопросы применения гражданского, административного, земельного, трудового и других отраслей права);
- проблемные вопросы квалификации преступлений, назначения наказания или применения иных мер уголовной ответственности;
- проблемы применения процессуального законодательства (процессуальная роль прокурора и адвоката, основания и порядок назначения экспертизы и т. д.);
- организация и ведение судебного процесса;
- культура судебного процесса (делопроизводство, подготовка и оформление процессуальных документов, судебная этика, риторика);
- основы психологии и делового общения (психология эффективного профессионального общения судьи с участниками процесса и гражданами, пути предупреждения и разрешения конфликтов и другое).

Используются методы дистанционного обучения. В период обучения слушатели приглашаются в Институт для прослушивания лекций по темам, соответствующим их последующей специализации.

Промежуточный контроль знаний осуществляется дистанционно (посредством электронной почты и программ дистанционного обучения), а также по прибытии в Институт посредством тестирования, собеседования и рецензирования рефератов.

На заключительном этапе обучающийся стажер приглашается в Институт для подготовки и проведения итоговой аттестации. Итоговая аттестация осуществляется комиссией, принимающей комплексный экзамен и защиту выпускных работ. В состав комиссии входят представители Верховного Суда Республики Беларусь и Института.

Завершенная выпускная работа должна быть оценена в отзыве научного консультанта и защищена в форме доклада-презентации.

Список использованных источников:

1. Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей: Закон Республики Беларусь от 29.06.2006 № 139-З. URL: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk0600139> (дата обращения: 19.08.2019).
2. Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности, необходимого для кандидата на должность судьи системы судов общей юрисдикции: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2015 № 371. URL: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C20600714> (дата обращения: 19.08.1019).

БЕВЗЮК Інна
кандидат психологічних наук,
старший викладач відділу підготовки прокурорів
з організації роботи в органах прокуратури
та викладання професійної етики
інституту спеціальної підготовки
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

ОСОБИСТІСНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОКУРОРА У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Законом України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII «Про прокуратуру» серед загальних прав та обов'язків прокурора в ч. 2 ст. 19 встановлено, що прокурор зобов'язаний вдосконалювати свій професійний рівень та з цією метою підвищувати кваліфікацію. Також прокурор повинен постійно підвищувати свій загальноосвітній та професійний рівень, культуру спілкування, виявляти ініціативу, відповідальне ставлення та творчий підхід до виконання своїх службових обов'язків тощо (ст. 15 [1]).

Основа правового механізму виконання цього обов'язку сформована в Законі України від 12 січня 2012 року № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників». Зокрема, в абзаці 5 ч. 1 ст. 1 підвищення кваліфікації розглядається в структурі поняття «професійне навчання працівників», під яким слід розуміти процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності відповідно до потреб.

Науковці пропонують розглядати цей феномен не лише як систему підвищення кваліфікації дипломованих фахівців за напрямом їхньої професійної діяльності, а радше як форму освіти дорослих протягом усього життя з огляду на їх індивідуальні потреби у здобутті спеціальних юридичних знань, виробленні навичок і вмінь прокурорської діяльності, розвитку їхньої спеціальної професійної компетентності та особистісних якостей [2].

Погоджуючись із цим висновком, також вважаємо за потрібне додати, що окрім того через систему підвищення кваліфікації прокурорів забезпечується наступність, послідовність й неперервність їхньої постійної професійної підготовки, зростає й розширюється їхній фаховий рівень упродовж усієї прокурорської кар'єри.

Сучасні потреби в підвищенні професійного рівня прокурорів зумовлюють покращення якості професійної підготовки, чим актуалізується питання формування їхньої здатності та готовності до ефективної діяльності на відповідній посаді в органах прокуратури та безперервного професійного роз-

витку. Вирішення цієї проблеми ускладнюється наявністю застарілої відомчої нормативно-правової бази, низьким рівнем дієвості та гнучкості існуючої на її основі системи підвищення кваліфікації, яка наразі недостатньо орієнтована на перманентність і мотивацію до професійного особистісного самовдосконалення прокурорів.

Окрім того, узагальнений і формалізований підхід до організації підвищення кваліфікації, застосування типових методик підвищення професійної компетентності нині суперечить потребі індивідуальної, особистісно орієнтованої специфікою професійного саморозвитку кожного прокурора.

У сучасній науковій літературі професійний розвиток розглядається як:

1) системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для їх підготовки до виконання нових функцій організації, професійного кваліфікаційного просування на вищу посаду, формування резерву керівників і вдосконалення структури персоналу;

2) забезпечення і організація процесу навчання для досягнення поставлених організацією цілей;

3) удосконалення навичок і вмінь, розширення обсягу знань, підвищення професійної компетентності, схильності до навчання і ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації, що сприяє їхньому безперервному зростанню [3, с. 259].

Отже, професійний розвиток персоналу – це досить складна система та безперервний процес, що реалізовується через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних і мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових і морально-етичних якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію працівників до виробничих і організаційних змін [4, с. 132].

Саме тому особливого значення набуває тематика, що пов'язана із виявленням і вивченням факторів, які можуть детермінувати у працівників органів прокуратури схильність і мотивацію до саморозвитку та самовдосконалення.

Отримані результати дослідження цих питань сприятимуть розробці та здійсненню організаційно-правових та управлінських заходів щодо перспективи самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення прокурорів у процесі професійної діяльності.

Загальновідомо, що особливість самовдосконалення особистості полягає в тому, що воно найбільшою мірою спирається на індивідуальні особливості людини, її нахили та потреби. Завдяки цьому людині вдається виявити для самої себе домінуючі задатки, які у майбутньому можуть істотно визначити весь її життєвий шлях, забезпечити розвиток фізичних, інтелектуальних і моральних якостей [5, с. 154].

У цьому контексті психічний склад особистості, її здатності, здібності, спрямованість та інші риси виступають як передумови досягнення високого рівня професійної компетентності, що виявляється в успішності трудової діяльності

та успішності навчання з підвищення кваліфікації, у задоволеності виконуваною роботою та в прагненні особистості до професійного самовдосконалення.

Переконані, що допомагати прокурорам у їхньому професійному самовдосконаленні має фаховий психолог, який здійснюватиме моніторинг і супровід прокурора у процесі його особистісного професійного саморозвитку.

Розглядаючи моніторинг професійного розвитку особистості прокурора як багатофакторний процес, з огляду на тему виступу виділимо лише параметри, що характеризують психологічні критерії оцінювання поточних результатів самовдосконалення:

- а) рівень психолого-фізіологічного комфорту;
- б) рівень сформованості професійних інтересів, намірів у відповідній галузі прокурорської діяльності;
- в) сформованість професійно важливих якостей прокурора відповідно до його професіограми (профілю посади), які обов'язково мають визначатися в нормативно-правовому акті Генерального прокурора.

Психологічний супровід особистісно професійного самовдосконалення прокурора пропонуємо розглядати як вид фахової психологічної допомоги прокуророві, що полягає в сприянні його усвідомленому, цілеспрямованому, позитивно-перетворювальному впливу на власну особистість з метою постійного підвищення рівня підготовки, компетентності, ініціативності, комунікативних здібностей, здатності вчасно і якісно виконувати службові обов'язки та завдання прокурорської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів: затв. Всеукраїнська конференція прокурорів 27.04.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001900-17> (дата звернення: 06.09.2019).
2. Козьяков І. Принципи постійної професійної підготовки прокурорів. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2. С. 37–43.
3. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2004. 428 с.
4. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб.: Питер, 2003. 445 с.
5. Психолого-педагогічні технології відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю: монографія / Є.В. Єгорова та ін.; за ред. О.М. Ігнатюк. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2016. 487 с.

БОЙКО-БУЗИЛЬ Юлія
кандидат психологічних наук,
доцент, заступник завідувача науково-дослідної лабораторії
психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Професійно-психологічна підготовка є необхідною умовою забезпечення службової діяльності працівників органів і підрозділів МВС України. Загально визнаним є той факт, що справжній фахівець систематично займається самоосвітою, постійно самовдосконалюється, повсякчас прагне та працює над покращенням свого професійного рівня. Відтак саме методологічно обґрунтований комплекс організаційних, інформаційних, освітніх і психолого-педагогічних заходів професійно-психологічної підготовки забезпечить становлення та подальший розвиток професійної діяльності та особистості працівника, у нашому випадку, професійної управлінської діяльності та особистості керівника органів і підрозділів МВС України.

Сутність і особливості професійно-психологічної підготовки були та залишаються об'єктом дослідження багатьох вчених й практиків, серед яких особливо важливо згадати роботи О. Бандурки, В. Барка, І. Клименка, Я. Кондратьєва, В. Криволапчука, О. Кудерміної, С. Максименка, В. Медведєва, В. Остаповича, В. Осьодла, В. Сокурєнка, О. Цильмак, Д. Швеця, Г. Юхновця, С. Яковенка тощо. Однак поняття самої суті професійно-психологічної підготовки, особливо керівників органів і підрозділів МВС України, потребують подальшого вивчення та аналізу.

Розкриття сутності професійно-психологічної підготовки керівників органів і підрозділів МВС України, найперше потребує визначення її основоположного поняття. Проведений нами аналіз чинних наказів МВС України [1–5] засвідчує, що лише Національна гвардія України в Положенні про психологічне забезпечення в Національній гвардії України дає визначення професійно-психологічної підготовки як комплексу взаємопов'язаних заходів, що здійснюються у загальній системі підготовки військовослужбовців та спрямовані на формування й розвиток психологічних та фізіологічних якостей з метою ефективного виконання ними поставлених завдань. Разом із тим в

Положенні про організацію психологічного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України, професійно-психологічна підготовка згадується в контексті складника психологічного забезпечення, розкриваються її завдання, однак відсутнє саме визначення досліджуваного поняття. Якщо ж говорити про усі інші органи і підрозділи МВС України, нині поняття професійно-психологічної підготовки не використовується, зустрічається лише дефініція психологічної підготовки.

Ми ж переконані, що ця прогалина в нормативному законодавстві лише шкодить самій суті підготовки (дія за значенням підготувати, тобто забезпечувати здійснення, проведення, існування чогось, завчасно роблячи, готуючи для цього все необхідне; та запас знань, навичок, досвід, набутий у процесі навчання, практичної діяльності [6, т. 6, с. 417]), оскільки психологічна підготовка, особливо в системі правоохоронних органів України, не можлива від професійної, так само як і професійна підготовка є менш дієвою без психологічної. На наше глибоке переконання, як професійна, так і психологічна підготовка є різними сторонами однієї медалі, тому їх варто розглядати лише тандемічно у спільній взаємодії та взаємообумовленій залежності. Бо як професійна діяльність впливає на особистість, так і психічна організація людини обумовлює її активність та поведінку, особливо в системі службової діяльності.

Повертаючись до суті професійно-психологічної підготовки саме керівної ланки органів і підрозділів МВС України, варто погодитися з таким її формулюванням – це комплекс заходів (форм та засобів), спрямованих на формування, розвиток та підтримку особистості в професійній управлінській діяльності, де основоположними завданнями є:

- розвиток професійно важливих психологічних знань, умінь та навичок;
- підвищення рівня професійних компетентностей;
- удосконалення навичок управління особовим складом, а саме – організаторських, лідерських та комунікативних здібностей;
- навчання методам розпізнавання психологічних станів, прийомам власної стресостійкості та психологічної саморегуляції;
- формування психологічної готовності та стійкості до дій в особливих та екстремальних умовах;
- стимулювання творчості, креативності, критичності мислення та інноваційної діяльності;
- розвиток психологічної культури керівника та прийняття управлінського рішення;
- розвиток професійно-особистісної рефлексії та мотивації подальшого професійного удосконалення;
- вироблення стійких навичок володіння зброєю та технікою.

Ми також наполягаємо, що заходи (сукупність дій або засобів для досягнення, здійснення чого-небудь [6, т. 3, с. 380]) професійно-психологічної підготовки управлінської ланки органів і підрозділів МВС України найперше

мають бути обумовлені етапами професійного та особистісного становлення керівників. Оскільки керівниками не народжуються, а стають, причому, керівником можна стати та не відбутися, кожен етап професійного та особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України (початковий, кваліфікації, компетентності, професіоналізму), які різняться за своїм змістовим наповненням, передбачають свій особливий комплекс заходів, що конкретизуються в формах (спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії [6, т. 10, с. 617]) та засобах (прийом, якась спеціальна дія, що дає можливість здійснити що-небудь, досягти чогось [6, т. 3, с. 307]) професійно-психологічної підготовки, що і обумовило перспективи наших подальших розвідок.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: наказ МВС України від 08.12.2016 № 1285. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17> (дата звернення: 22.08.2019).
2. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС України від 06.02.2019 № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19> (дата звернення: 22.08.2019).
3. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій: наказ МВС України від 31.08.2017 № 747. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17> (дата звернення: 22.08.2019).
4. Про затвердження Порядку організації службової підготовки осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту: наказ МВС України від 15.06.2017 № 511. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0835-17> (дата звернення: 22.08.2019).
5. Про затвердження Положення про організацію психологічного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України: наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 06.10.2008 № 829. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1068-08> (дата звернення: 22.08.2019).
6. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980.

ДАНІЛОВА Анна
фахівець I категорії
Київського науково-дослідного
експертно-криміналістичного центру
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

МІЖНАРОДНЕ НАУКОВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Правоохоронна функція держави відіграє першорядну роль у забезпеченні режиму правопорядку та законності, до якого прагне кожна країна світу. З причини швидкого розвитку інтегрованості світу функції забезпечення правоохоронної діяльності поза об'єднанням з міжнародною спільнотою неможлива, оскільки з кожним роком з'являються нові злочини, а також способи та методи їх вчинення. Досвід розслідування злочинів передових держав світу, невід'ємною складовою якого є судово-експертна діяльність, з метою обміну досвідом та врахуванням сучасних досягнень науки і техніки, буде сприяти розвитку наукових досліджень у галузі судової експертизи та розробці нових методик дослідження об'єктів.

Відповідно до законодавства України до суб'єктів судово-експертної діяльності належать експертні служби МВС України [1, с. 1], які являють собою систему державних спеціалізованих установ судової експертизи. У часи незалежної України, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 червня 2000 року № 988, було створено Експертну службу Міністерства внутрішніх справ на базі Державного науково-дослідного експертно-криміналістичного центру Міністерства внутрішніх справ України (далі – ДНДЕКЦ МВС України). Відповідно до покладених на службу завдань велика увага приділяється науці, що включає у себе здійснення науково-методичного забезпечення судово-експертної діяльності, наукової та науково-технічної діяльності в галузі судової експертизи, розроблення та внесення у встановленому порядку пропозицій щодо вдосконалення законодавства та нормативно-правової бази, взаємодію з вітчизняними та іноземними підприємствами, установами і організаціями з метою обміну досвідом роботи з питань, що належать до її компетенції [2, с. 1]. Нарощення наукового потенціалу Експертної служби полягає у підготовці та публікації лише за перше півріччя 2019 року 519 наукових і науково-методичних матеріалів, отримання трьох патентів, участі 1165 працівників Експертної служби МВС у науково-практичних заходах. До складу усієї системи територіальних підрозділів – науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів Експертної служби МВС України вхо-

дять шість працівників з науковим ступенем доктора наук, 75 працівників з науковим ступенем кандидата наук і доктора філософії, а також 53 здобувачі. Безпосередньо у ДНДЕКЦ МВС України існує лабораторія навчальної та наукової роботи, до складу якої входять: відділ навчальної та наукової діяльності, який включає в себе сектор забезпечення роботи наукової ради та відділ редакційно-видавничої та бібліотечної роботи.

Міжнародне співробітництво Експертної служби ґрунтується на положеннях Конституції України, регламентовано Кримінальним процесуальним кодексом України (далі – КПК України), Законом України «Про судову експертизу», положеннями Європейської конвенції про взаємну допомогу у кримінальних справах, положеннями Конвенції про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних і кримінальних справах, іншими договорами (конвенціями, угодами) Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), Ради Європи, іншими актами законодавства України, багатосторонніми та двосторонніми міжнародними договорами з питань міжнародної правової допомоги. Як відомо, принцип співробітництва держав є нормою *jus cogens* (неоспориме право, тверде право), одним із принципів міжнародного права, закріплених у Статуті ООН 1945 року, Конвенції про право міжнародних договорів 1969 року та інших міжнародних документах [3, с. 1]. У складі розділу 4 Закону України «Про судову експертизу» регламентується важливий напрям реалізації судово-експертної діяльності – міжнародне наукове співробітництво, де передбачено, що державні спеціалізовані установи, які виконують судові експертизи користуються правом встановлювати міжнародні наукові зв'язки з установами судових експертиз інших держав, проводити спільні наукові конференції, симпозиуми, семінари, обмінюватися стажистами, науковою інформацією і друкованими виданнями. Договірні відносини передбачають обмін інформацією з тематики науково-дослідних розробок новими навчальними, методичними та довідковими виданнями, проведення наукових конференцій, виставок сучасного криміналістичного обладнання, безпосередній обмін науковими матеріалами.

Станом на сьогодні функціонує п'ять мереж, які об'єднують наукові резерви судово-експертних установ різних держав: Європейська мережа судово-експертних установ, що існує з 1995 року (найбільш розвинута і міцна мережа); Південноафриканська регіональна мережа судово-експертної науки з 2008 року; Азіатська мережа судово-експертних наук (з 2008 року); Міжнародна судово-екологічна експертна мережа (з 2008 року); Трасологічна судово-експертна природоохоронна мережа (з 2006 року), яка є недержавною (неурядовою) організацією [4]. ДНДЕКЦ МВС України є членом Європейської мережі судово-експертних установ (далі – *ENFSI*) з 2002 року, що включає 71 провідну експертно-криміналістичну установу з 38 країн Європи. Окремої уваги у структурі *ENFSI* заслуговує Європейська академія судово-експертної науки (*European Academy of Forensic Science*). Академія існує на правах постійно

діючої структури Мережі. Свої завдання Академія реалізує шляхом проведення наукових конференцій і спеціальних проєктів в кооперації з робочими групами експертів і постійним комітетом робочих груп експертів. Академія також бере участь у створенні, доповненні та реалізації стратегічного плану Мережі [5].

До наймасштабніших організацій, що беруть участь у розвитку нових знань можна віднести такі: Міжнародна асоціація з ідентифікації (*International Association for Identification*); Міжнародна асоціація судових експертів-токсикологів (*International Association of Forensic Toxicologists*); Міжнародна асоціація дослідників підпалів (*International Association of arson investigators*); Міжнародна асоціація дослідників місця злочину (*International crime scene investigators association*); Міжнародна асоціація судово-експертної фонетики і акустики (*International Association for Forensic Phonetics and Acoustics*); Міжнародний інститут судово-експертної науки (*International Institut of Forensic Science*); Міжнародний інститут судово-експертних досліджень (*International Forensic Research Institute*); Центральнo-Атлантична асоціація судових експертів-дослідників (*Mid-Atlantic Association of Forensic Scientists*). Міжнародна асоціація судово-експертної науки (*International Association of Forensic Science*) – створена 1957 року і об'єднала вчених та практиків з різних галузей судової експертизи в різних областях судової експертизи. Міжнародна асоціація судово-експертного піклування (*International Association of Forensic Nursing*) – єдина міжнародна професійна організація зареєстрована і сформована виключно з метою розвитку і поширення інформації про науку судово-медичного та судово-експертного забезпечення (національного та інтернаціонального). Міжнародне товариство судової генетики (*International Society for Forensic Genetics*) здійснює дуже важливий проєкт – створення бази даних ДНК різних популяцій. Міжнародне судово-експертне наукове товариство (*Forensic Science Society*) об'єднує професіоналів з більш ніж 60 країн світу [6, с. 92–104].

У 2019 році Експертна служба МВС брала участь у: зустрічі робочої групи ENFSI з дослідження вибухових речовин і пристроїв за організації міжнародної мережі судової експертизи з дослідження вибухових речовин (*FINEX*) 21–24 травня в м. Сержі-Понтуаз (Франція); 29–31 травня 2019 року пройшла щорічна зустріч *ENFSI* (Європейська мережа судово-експертних установ) у місті Римі (Італія); 29–30 квітня ДНДЕКЦ МВС обмінялося досвідом із поліцією Латвії, а 16 квітня 2019 року у Державному науково-дослідному експертно-криміналістичному центрі МВС України було проведено зустріч з іноземною делегацією. Фахівці судової поліції Лівії, фахівці *UNMAS* Йорданії, начальник служби вибухонебезпечних робіт *UNMAS* Великобританії. Відбувається активна співпраця з Китайською Народною Республікою шляхом відвідування конференцій з питань кримінального розслідування, проведення циклу лекцій та семінарів.

Актуальні проблеми експертної науки важко вирішити, використовуючи ресурси однієї лабораторії в одній державі, тому міжнародна співпраця надає явні переваги актуальності і затребуваності професіоналам своєї справи.

Список використаних джерел:

1. Про судову експертизу: Закон України від 25.02.1994 № 4038-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4038-12> (дата звернення: 13.08.2019).
2. Про затвердження Положення про Експертну службу Міністерства внутрішніх справ України: наказ МВС України від 03.11.2015 № 1343. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-15> (дата звернення: 13.08.2019).
3. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду: міжнародний документ від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 13.08.2019).
4. Хазиев Ш.М. О Европейской сети судебно-экспертных учреждений. URL: www/forensic.ru/ENFSI/doc (дата обращения: 13.08.2019).
5. Матеріали з офіційного сайту ENFSI. URL: <http://enfsi.eu/about-enfsi/members/> (дата звернення: 13.08.2019).
6. Лопата О.А. Міжнародне співробітництво експертної служби МВС України: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії). Київ, 2017. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/1945/3/Dis_%D0%9B%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%B0.pdf (дата звернення: 13.08.2019).

ДЕНИСОВА Діана
секретар судового засідання,
Вінницького окружного адміністративного суду,
м. Вінниця, Україна

ДОБІР КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ ВЕРХОВНОГО СУДУ КАНАДИ

Судова система Канади визначена Конституційним актом 1867 року. Вона виступає однією з гілок державної влади, до завдань якої входять: контрольні та нормотворчі функції; розгляд та прийняття рішень із кримінальних, цивільних, адміністративних справ, конституційних спорів, а також інші повноваження щодо здійснення правосуддя. Судова система Канади включає Верховний суд, федеральні судові органи, податковий суд, суди провінцій та військові суди.

Загальні вимоги до кандидатів на посаду судді Верховного суду Канади (далі – ВС Канади). У разі добору суддів ВС Канади, на відміну від добору суддів нижчих інстанцій, значення більшості загальних вимог до судді (зокрема, такі формальні вимоги, як громадянство, освіта тощо) є суттєво іншим, оскільки посада у ВС Канади є таким етапом у професійній кар'єрі, досягнення якого можливе за умови виконання більш загальних вимог допуску до юридичної діяльності загалом.

Громадянство. Прямої вимоги щодо громадянства Акт з Верховного суду Канади або відповідні правила (регламенти) добору суддів не містять. Консультативна рада зазначає, що кандидати на посаду судді Верховного суду Канади добираються з «усієї Канади» та «серед усіх канадців» [1]. Очевидно, це і є в Канаді вимогою громадянства (підданства). Можливість входження до складу ВС Канади іноземних суддів розглядається як виняток і регулюється спеціальними нормами законодавства про судоустрій. Це стосується переважно держав у стадії трансформації або в умовах конфлікту / постконфліктного розвитку.

Вік. Для Канади мінімального віку для зайняття посади судді Верховного суду не визначено, проте визначено максимальний вік перебування на посаді – це 75 років.

Освіта. Для отримання ліцензії на зайняття юридичною діяльністю кандидату необхідно отримати загальну освіту, ступінь бакалавра, скласти вступний іспит до юридичного університету (навчання триває три роки), а також пройти стажування чи скласти екзамен на право зайняття адвокатською діяльністю. При цьому загальна освіта та ступінь бакалавра можуть бути отримані в одній країні, а юридичний університет закінчений – в іншій (але обов'язково – *common law*).

Вимоги щодо знання мови / мов. За правилами добору суддів Верховного суду «...суддями можуть бути призначені лише функціонально білінгвічні

особи», оскільки Верховний суд проводить слухання англійською та французькою мовами [2].

Стан здоров'я. Спроможність виконувати повноваження судді оцінюється також і через виявлення відсутності обмежень у стані здоров'я. Акт про Верховний суд Канади встановлює, що судді займають свою посаду, допоки перебувають в доброму стані. В іншому випадку вони будуть звільнені за поданням Генерал-губернатора до Сенату та Палати громад. «Здоров'я та самопочуття» є окремим розділом у формі попереднього оцінювання кандидатів, що використовується Консультативною радою. Кандидат має навести розгорнутий опис щодо проблем зі здоров'ям, які існували або існують у нього за останні 10 років, щодо будь-якого виду залежності або обставин, які можуть вплинути на перебування на посаді судді [2].

Види та стаж професійної діяльності. Критерій враховує дві обставини: наявність (характер) і термін релевантної професійної діяльності. Суддею Верховного суду Канади може бути призначено будь-яку особу, яка була або є суддею вищого суду провінції, баристером чи адвокатом, перебуває в реєстрі провінції щонайменше 10 років. Положення Акта (Закону) про Верховний суд пояснюють, що такою особою є та, чий сукупний професійний досвід як баристера чи адвоката становить 10 років, або якщо особа займала посаду судді вищого суду провінції у будь-який час. [3].

Доброчесність як критерій добору. Загальним правилом добору суддів, яке часто може навіть не отримувати розгорнутого визначення у законодавстві, є врахування особистих якостей кандидатів, оскільки презюмується наявність у суддів Верховного суду не лише найвищої кваліфікації, а й відповідних моральних якостей.

Консультативна рада – орган добору суддів, використовує три блоки оцінювання кандидатів:

а) особисті навички та досвід включають: наочно вищий рівень знання закону; вищого рівня аналітичні навички; здатність вирішувати складні правові проблеми; здатність синтезувати інформацію про соціальний контекст, з якого виникають правові спори; ясність думки, зокрема в письмовому вираженні; спроможність працювати в умовах нестачі часу за обставин, які потребують старанного розгляду великої кількості матеріалів в будь-якій галузі права; прагнення до державної служби;

б) особистісні якості: бездоганна особистісна і професійна доброчесність; повага та уважність до інших; здатність оцінювати різноманітні погляди, перспективи і життєвий досвід, зокрема той, що мають групи, які історично перебувають у несприятливих умовах; моральна стійкість, стриманість, відкритість;

в) інституційні потреби Суду: забезпечення розумного балансу між публічно-правовою та приватно-правовою експертизою, враховуючи історичні закономірності розподілу між цими галузями з боку Верховного суду; експертний рівень в будь-якому конкретному питанні, яке регулярно фігурує в заявах

або на сьогодні недостатньо вирішене Судом; специфічною є вимога, щоб склад Верховного суду віддзеркалював різноманітність канадського суспільства [1].

Обмеження доступу до посади. Відповідно до законодавства про судоустрій суддя не може займати будь-якої іншої посади у виконавчій владі Канади або провінції. Суддя має бути мешканцем Національного столичного регіону, опис якого міститься у додатку до Акта про національну столицю, або мешкати в межах 40 кілометрів. Хоча правила або форма заяви для кандидата не містять коментарів щодо несумісності, заява містить серію питань щодо невиконаних податкових зобов'язань, наявного судового спору або кримінальної справи за участі кандидата, невиконання аліментних зобов'язань, банкрутства тощо [2].

Кваліфікаційне оцінювання кандидатів. Кандидат має надіслати розгорнуту форму заяви, що містить як загальні дані, так і деякі питання для кваліфікаційного оцінювання, зокрема у формі есе, а також п'ять рішень, правових документів, публікацій та іншу відповідну документацію [4]. Крім цього, кандидат повинен навести перелік усіх справ, в яких він брав участь, перелік усіх власних публікацій, усіх проведених ним презентацій. Не передбачено оцінювання автобіографії та листів з рекомендаціями.

Орган добору суддів. Органом добору судді Верховного суду Канади є Консультативна рада при Комісарі з федеральних судових справ Канади [1]. Прем'єр-міністр наділений правом на подання обраної власне ним кандидатури до шорт-листа кандидатів.

Процедура добору. Заяви на зайняття посади судді Верховного суду приймає і опрацьовує Консультативна рада у встановлений строк, після закінчення якого Рада формує остаточний список обраних кандидатур – від трьох до п'яти імен. Під час оцінювання кандидатів Консультативна рада керується низкою критеріїв (високий професійний рівень, володіння англійською та французькою мовами, забезпечення представництва з урахуванням культурної, мовної та іншої різноманітності Канади). За наслідками роботи Консультативної ради міністр юстиції звітує перед Палатою громад в особі Постійної комісії з питань юстиції і прав людини. Після складення остаточного списку кандидатів міністр юстиції проводить консультації із суддею Верховного суду Канади, прокурорами відповідних провінцій або територій, відповідними міністрами кабінету, відповідними представниками тіньового кабінету опозиції, а також членами як Постійної комісії з питань юстиції і прав людини Палати громад, так і Постійного Комітету з правових і конституційних питань Сенату. На основі цих консультацій і рекомендації міністра юстиції прем'єр-міністр обирає кандидатуру і публічно оголошує про це або оголошує ім'я такого кандидата.

Прозорість та участь громадськості. Процедура добору суддів ВС Канади та «шорт-лист» кандидатів не є публічними. З метою виконання зобов'язань Уряду щодо забезпечення прозорості членам Постійної комісії з питань юстиції і прав людини Палати громад, Постійного Комітету з правових і конституційних питань Сенату, а також представникам від всіх сторін в Палаті

надається можливість взяти участь у сесії запитань і відповідей стосовно остаточної кандидатури. Сесія, що проводиться за модеруванням професора права, дає можливість парламентаріям і представникам громадськості ознайомитися з майбутнім суддею.

Увесь шлях, який проходить претендент до суддівського крісла, повинен зводитись до єдиного – призначення суддею особи, яка є високопрофесійним і високоморальним досвідченим фахівцем. Адже суддя – це людина, яка покликана служити правосуддю. І лише той суддя, який усвідомлює свою функцію та покладену на нього відповідальність, буде відповідати встановленим вимогам.

Список використаних джерел:

1. The Independent Advisory Board for Supreme Court of Canada Judicial Appointments. URL: <http://www.fja-cmf.gc.ca/scc-csc/index-eng.html> (last accessed: 03.08.2019).
2. Qualifications and Assessment Criteria. URL: <http://www.fja-cmf.gc.ca/scc-csc/qualifications-eng> (last accessed: 03.08.2019).
3. Supreme Court Act, RSC 1985, c S-26. URL: <https://www.canlii.org/en/ca/laws/stat/rsc-1985-c-s-26/latest/rsc-1985-c-s-26.html> (last accessed: 03.08.2019).
4. Questionnaire for the Supreme Court of Canada Judicial Appointment Process. URL: <https://www.fja-cmf.gc.ca/scc-csc/2019/index-eng.html> (last accessed: 03.08.2019).

ДРАГАН Олена
кандидат юридичних наук, доцент,
заступник начальника Департаменту підтримання обвинувачення
та представництва інтересів держави в судах
Генеральної прокуратури України,
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СУДДІВ ТА ПРОКУРОРІВ В УКРАЇНІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Проблематика системи доступу до професійної підготовки для опанування суддівського чи прокурорського фаху багатьма науковцями прямо пов'язується з гарантуванням передбаченого Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод права на справедливий судовий розгляд, оскільки його може здійснити лише допущена до професії у справедливий та чесний спосіб особистість. Питання професійної підготовки прокурорсько-слідчих працівників досліджували в Україні вчені В.В. Долежан, П.М. Каркач, С.В. Ківалов, М.В. Косюта, М.І. Мичко, І.Є. Марочкін, М.В. Руденко, Г.П. Середа, В.В. Сташис, В.В. Сухонос, В.Я. Тацій та інші. Разом з тим сучасне реформування органів прокуратури і судової системи потребують переосмислення з урахуванням існуючих надбань юридичної науки та втілень міжнародних стандартів.

Микола Оніщук, ректор Національної школи суддів в Україні, вказав на те, що одним із ключових заходів держави для підвищення професійного рівня суддів є комплексне зміцнення потенціалу Національної школи суддів України та системи підготовки суддів, відповідно до Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015 [1]. Проведення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді здійснюється відповідно до європейських стандартів організації і проведення судово-освітніх заходів [2], які закріплені у Висновку № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях, схваленому 27 листопада 2003 року [3].

У порівняльному дослідженні навчання прокурорів, підготовленому на основі напрацювань міжнародних експертів зазначено, що у європейських та міжнародних угодах відсутні положення, що регулюють стандарти, яких необхідно було б дотримуватись у процесі відбору прокурорів або які б стосувалися будь-якого початкового навчання, яке вони мають пройти перед призначенням. Проте практика ЄСПЛ та різноманітні стандарти м'якого права містять певні важливі вказівки щодо якостей та компетенцій, якими повинні володіти прокурори, та які мають значення для порядку їхнього обрання та

навчання. Такі стандарти містяться в Рекомендаціях Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі прокуратури в системі кримінальної юстиції [4], різноманітних висновках та дослідженнях Європейської комісії «За демократію через право» («Венеціанська комісія»), в окремих висновках Консультативної ради європейських прокурорів [5].

Згідно із Законом України «Про прокуратуру» (ч. 1 ст. 27) прокурором місцевої прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше двох років та володіє державною мовою [6]. На посаду судді відповідно до ч. 1 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» може бути призначений громадянин України, не молодший 30 та не старший 65 років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою [7]. Питання спеціальної підготовки кандидатів на посаду містяться в окремих розділах Законів України «Про прокуратуру» (розділ 5), «Про судоустрій і статус суддів» (розділ 4) і надані у вигляді порівняльної таблиці.

Закон України «Про прокуратуру» Спеціальна підготовка кандидата на посаду прокурора (ст. 33)	Закон України «Про судоустрій і статус суддів» Спеціальна підготовка кандидата на посаду судді (ст. 77), Кваліфікаційний іспит (ст. 78)
1. Кандидат на посаду прокурора проходить протягом 1 року спеціальну підготовку у <i>Національній академії прокуратури України</i> з метою отримання знань та навичок практичної діяльності на посаді прокурора, складання процесуальних документів, вивчення правил прокурорської етики	1. Спеціальна підготовка кандидата на посаду судді включає теоретичну та практичну підготовку судді в <i>Національній школі суддів України</i> . Спеціальна підготовка проводиться протягом 12 місяців (якщо інший строк не визначений рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України) за рахунок коштів Державного бюджету України
2. Спеціальна підготовка завершується складанням кандидатом на посаду прокурора іспиту у вигляді анонімного тестування та практичного завдання	2. Кваліфікаційний іспит проводиться шляхом складення кандидатом на посаду судді письмового анонімного тестування та виконання анонімно письмового практичного завдання з метою виявлення рівня знань, практичних навичок та умінь у застосуванні закону та веденні судового засідання

3. Кандидат на посаду прокурора вважається таким, що успішно пройшов спеціальну підготовку, якщо за результатом іспиту отримав <i>більше 50 відсотків максимально можливого бала</i>	3. Якщо особа набрала менше 75 відсотків максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту, вона вважається такою, що не склала кваліфікаційний іспит
4. У період проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки йому щомісячно виплачується <i>стипендія не менше двох третин посадового окладу прокурора місцевої прокуратури</i>	4. На період проходження кандидатом підготовки за ним зберігається основне місце роботи, виплачується <i>стипендія в розмірі посадового окладу помічника судді місцевого суду</i> . Строк проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України зараховується до стажу професійної діяльності у сфері права
5. Навчальний план, порядок проходження кандидатами на посаду прокурора спеціальної підготовки та методика її оцінювання <i>затверджуються Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів</i>	5. Програму, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду судді <i>затверджує Вища кваліфікаційна комісія суддів України за рекомендацією Національної школи суддів України</i>
6. Про результати проходження кандидатами на посаду прокурора спеціальної підготовки Національна академія прокуратури України <i>повідомляє Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів</i>	6. Національна школа суддів України надсилає матеріали щодо кандидатів, які пройшли спеціальну підготовку, до <i>Вищої кваліфікаційної комісії суддів України для складення кваліфікаційного іспиту</i>
7. За результатами проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки Національна академія прокуратури України <i>приймає вмотивоване рішення про успішне чи неуспішне її проходження, копія якого вручається кандидату на посаду прокурора</i>	7. За результатами спеціальної підготовки кандидати отримують <i>свідчення устаткованого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України зразка</i> . Проходженням кандидатом спеціальної підготовки вважається успішне виконання програми підготовки
8. Кандидат на посаду прокурора, щодо якого прийнято рішення про неуспішне проходження спеціальної підготовки, може оскаржити та керішення до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів протягом 15 днів з дня отримання ним копії такого рішення. За результатами розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів відмовляє в задоволенні скарги або задовольняє скаргу та приймає рішення про успішне проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки	8. Порушення процедури проведення кваліфікаційного іспиту щодо кандидата на посаду судді може бути оскаржено в порядку, визначеному Кодексом адміністративного судочинства України.

9. Кандидат на посаду прокурора, який не пройшов спеціальну підготовку успішно, після закінчення строку на оскарження рішення Національної академії прокуратури України (у разі якщо скарга не була подана) або за результатами розгляду скарги, у задоволенні якої було відмовлено, виключається Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів з резерву на заміщення вакантних посад прокурорів	9. У разі порушення кандидатом на посаду судді порядку проходження спеціальної підготовки, що призвело до його відрахування, припинення кандидатом проходження такої підготовки за власною ініціативою, неуспішного виконання кандидатом на посаду судді програми спеціальної підготовки він <i>повинен відшкодувати кошти, витрачені на його підготовку</i>
10. –	10. Кандидат на посаду судді зобов'язаний <i>відшкодувати кошти, витрачені на його спеціальну підготовку</i> , у разі, якщо він без поважних причин не з'явився для складення кваліфікаційного іспиту або протягом трьох років з дня зарахування до резерву не подав заяву про участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді чи за власним бажанням виключений із резерву

Згідно із вказаними Законами спеціальна підготовка як суддів, так і прокурорів триває 12 місяців, здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України та завершується складанням анонімного тестування з метою виявлення рівня знань. Проте у вимогах є і відмінності. Так, якщо кандидат на посаду судді набрав менше 75 відсотків максимально можливого балу кваліфікаційного іспиту, то він вважається таким, що його не склав; у той час як для прокурорів – менше 50 відсотків. Різними є й розміри стипендій у період проходження спеціальної підготовки: прокурорам щомісячно виплачується не менше двох третин посадового окладу прокурора місцевої прокуратури (ч. 2 ст. 33 Закону України «Про прокуратуру»); а суддям в розмірі посадового окладу помічника судді місцевого суду (ч. 4 ст. 77 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»). При цьому кандидат на посаду судді зобов'язаний відшкодувати кошти, витрачені на його спецпідготовку, у разі якщо без поважних причин не з'явився для складення кваліфікаційного іспиту або протягом трьох років з дня зарахування до резерву не подав заяву про участь у конкурсі на зайняття вакантної посади судді чи за власним бажанням виключений із резерву. Водночас для прокурорів таке відшкодування не передбачено, як і не передбачено те, що проходження спеціальної підготовки зараховується кандидатам на посаду судді до стажу професійної діяльності у сфері права.

Наступне питання щодо статусу та відомчої належності закладів та установ, які здійснюють спецпідготовку. У більшості європейських країн такі заклади є незалежними від загальної системи юридичної освіти держави. В Україні

також. Так, кандидат на посаду прокурора проходить спеціальну підготовку у Національній академії прокуратури України, а на посаду судді – Національній школі суддів України.

У дискусіях щодо підготовки суддів та прокурорів вказується на необхідність належної обізнаності викладачів в питаннях, які виникають на практиці. Для цього вважаємо доцільним поєднання викладання теоретичних знань з заняттями – тренінгами, які проводять викладачі-практики, обізнані у сучасних проблемах.

Навчальний план, порядок проходження спеціальної підготовки, методика її оцінювання затверджуються для кандидатів на посаду прокурорів Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів (ч. 3 ст. 33 Закону України «Про прокуратуру»), а для суддів Вищою кваліфікаційною комісією суддів за рекомендацією Національної школи суддів України (ч. 2 ст. 77 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»).

Проведений аналіз засвідчив, що на сьогодні в Україні вимоги щодо доступу до професії у суддів та прокурорів різні, проте кінцевий результат повинен бути єдиним – забезпечення належної професійної підготовки кандидатів на посаду.

Список використаних джерел:

1. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки: Указ Президента України від 20.05.2015 № 276/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015> (дата звернення: 10.07.2019).

2. Оніщук М. Належна професійна підготовка кандидатів на посаду судді є неодмінною умовою здійснення компетентного судочинства. *Юридичний вісник України*. 2018. № 4. С. 6–7. URL: <http://www.nsj.gov.ua/ua/news/nalejna-profesiyna-pidgotovka-kandidativ-na-posadu-suddi-e-neodminnou-umovou-zdiysnennya-kompetentnogo-sudochinstva/> (дата звернення: 10.07.2019).

3. Висновок № 4 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо належної підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях, схвалений 27.11.2003. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mu03410?an=5&ed=2003_11_27 (дата звернення: 10.07.2019).

4. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі прокуратури в системі кримінальної юстиції від 06.10.2000. URL: file:///C:/Users/shtin.ds/AppData/Local/Temp/Rec_2000_19_2000_10_6-2.pdf (дата звернення: 10.07.2019).

5. Джеремі МакБрайд, Джон Пірсон: Порівняльне дослідження навчання прокурорів. URL: file:///C:/Users/shtin.ds/AppData/Local/Temp/Comparative-study-Prosecutors-initial-training_UKR.pdf-1.pdf (дата звернення: 10.07.2019).

6. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. С. 12.

7. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 10.07.2019).

ДРОЗД Валентина
доктор юридичних наук,
доцент, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник 2-го науково-дослідного відділу
науково-дослідної лабораторії проблем правового
та організаційного забезпечення діяльності
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧОГО З ІНШИМИ ОРГАНАМИ І ПІДРОЗДІЛАМИ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ

Сучасні реалії та стан криміногенної обстановки у країні зумовлюють принципово нові підходи до організації взаємодії органів досудового розслідування Національної поліції України як однієї з найефективніших організаційно-управлінських форм протидії злочинності. У зв'язку з цим при розслідуванні кримінальних правопорушень важливу роль відведено слідчому, який повинен забезпечити організацію і проведення досудового розслідування та здійснити при цьому ефективну взаємодію з іншими органами і підрозділами, зокрема працівниками оперативних підрозділів, прокурором, експертами, спеціалістами тощо. Зважаючи на власний багаторічний досвід роботи в слідчих підрозділах, можу з упевненістю зазначити, що взаємодія слідчого з іншими органами і підрозділами під час здійснення досудового розслідування завжди посідала важливе місце в їх діяльності, оскільки спрямована на виконання завдань під час розкриття та розслідування злочинів. Така взаємодія істотно впливає на досудове розслідування, а тому є його загальною умовою. Враховуючи те, що взаємодія між органами і підрозділами здійснюється не підпорядкованими один одному органами, найчастіше їх спільна діяльність має нетривалий характер. Тому вважаємо, що метою взаємодії органів досудового розслідування як спільної, узгодженої діяльності є саме виконання завдань, що стоять перед ними при розкритті та розслідуванні кримінальних правопорушень.

Взаємодія органів досудового розслідування має різноманітний характер і здійснюється на різних рівнях та в певних правових формах. Вважаю, що систематизацію форм взаємодії необхідно провадити з урахуванням різних підстав, що надасть можливість більш комплексно підійти до зазначеної проблеми. Залежно від рівня існування взаємодії доцільно виділяти такі її види: а) міжнародна взаємодія (на рівні різних держав); б) міжвідомча взаємодія (на рівні різних органів і підрозділів); в) внутрішньовідомча взаємодія (на рівні різних підрозділів та органів одного відомства).

Варто зауважити, що на сьогодні суттєву роль відіграє міжнародна взаємодія правоохоронних органів, оскільки сучасні процеси розвитку сучасної цивілізації супроводжуються виникненням нових загроз у кримінальному середовищі, перетворенням організованої злочинності в транснаціональну форму. Ці обставини обумовлюють необхідність здійснення міжнародного співробітництва між різними державами з метою забезпечення невідворотності кримінальної відповідальності осіб, які вчинили кримінальне правопорушення як на території України, так і за її межами. Процесуальні аспекти міжнародної взаємодії урегульовані спеціальними двосторонніми договорами, які найбільш точно враховують особливості законодавства обох держав. Так, Україною укладено низку двосторонніх міжнародних договорів з іншими країнами світу, якими регламентуються питання міжнародного співробітництва під час здійснення кримінального провадження, зокрема із: Республікою Польща, Республікою Молдова, Республікою Грузія, Латвійською Республікою, Монголією, Канадою, США, Китайською Народною Республікою та іншими державами.

У чинному КПК України аспекти здійснення міжнародної взаємодії регламентовані розділом IX «Міжнародне співробітництво під час кримінального провадження». Відповідно до цих положень, взаємодія різних органів та підрозділів під час здійснення досудового розслідування може бути здійснена в таких напрямках: а) міжнародна правова допомога при проведенні процесуальних дій; б) видача осіб, які вчинили кримінальне правопорушення (екстрадиція); в) кримінальне провадження в порядку перейняття.

Міжвідомча взаємодія здійснюється між органами і підрозділами різних відомств, зокрема між органами досудового розслідування Національної поліції України та Експертної служби МВС України. Залучення спеціалізованої пересувної лабораторії та працівників Експертної служби МВС України до огляду місця події за окремими видами вчинених кримінальних правопорушень здійснюється відповідно до вимог Інструкції про порядок залучення працівників органів досудового розслідування поліції та Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України як спеціалістів для участі в проведенні огляду місця події.

Залежно від її тривалості можна виділити такі види взаємодії:

а) епізодична – проведення експертизи, виконання працівником оперативного підрозділу доручення слідчого, залучення спеціаліста для проведення окремої процесуальної дії тощо. Виникає зазначений вид взаємодії в момент отримання відповідного процесуального рішення (постанови, доручення, клопотання) і закінчується після його виконання;

б) тривала – виникає при необхідності вирішення низки завдань, що обумовлено характером і складністю конкретного кримінального правопорушення. Початковим моментом виникнення даного виду взаємодії слід вважати створення слідчої- оперативної групи для досудового розслідування кримінальних правопорушень [1, с. 19].

Більш цікавим, із практичної точки зору, буде розмежування взаємодії залежно від її правової форми, а саме – на процесуальну та непроцесуальну. Зрозуміло, що таке розмежування є умовним, оскільки процесуальні форми взаємодії більш детально регламентуються в законах та відомчих нормативних актах, а непроцесуальні недостатньо повно визначені на рівні законодавства. До процесуальних форм взаємодії слід віднести: 1. Передання кримінального провадження від одного органу досудового розслідування до іншого у випадку визначення іншої підслідності (ч. 2 ст. 218, ч. 5 ст. 216 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України)) або у разі неефективного досудового розслідування (ч. 5 ст. 36 КПК України). 2. Залучення до участі в слідчій (розшуковій) дії співробітника оперативного підрозділу, спеціаліста, експерта. Наприклад, під час допиту неповнолітнього підозрюваного, який не досяг шістнадцятирічного віку, або якщо неповнолітнього визнано розумово відсталим, як спеціаліст залучається педагог чи психолог, а у разі необхідності – лікар (ст. 491 КПК України). Також під час огляду трупа обов'язкова участь судово-медичного експерта або лікаря (ст. 238 КПК України). До проведення досудового розслідування можуть залучатися й інші службові особи, зокрема дільничний офіцер поліції (поліцейський патрульної поліції), кінолог, які надають допомогу у виявленні доказової інформації, зокрема шляхом виконання пошукових дій (наприклад, під час огляду місця події). 3. Надання слідчим, прокурором доручення співробітнику оперативного підрозділу про проведення слідчих (розшукових) дій та негласних слідчих (розшукових) дій (ч. 3 ст. 39, ч. 4 ст. 40, ч. 3 ст. 41 КПК України).

Ще однією процесуальною формою взаємодії є спільна діяльність слідчої групи. Так, відповідно до ч. 2 ст. 38 КПК України, досудове розслідування здійснюють слідчі органу досудового розслідування одноособово або слідчою групою. Підставою для створення слідчої групи є необхідність постійної взаємодії слідчих як одного, так і декількох органів досудового розслідування між собою з метою використання їх можливостей для успішного розслідування кримінальних правопорушень. Крім того, в ст. 571 КПК України передбачена можливість діяльності спільних слідчих груп, які створюються для проведення досудового розслідування обставин кримінальних правопорушень, учинених на території декількох держав, або якщо порушуються інтереси цих держав.

У чинному КПК України передбачена можливість функціонування лише слідчої групи. Проте відповідно до підзаконних нормативно-правових актів під час кримінального провадження можлива діяльність також слідчо-оперативної групи (далі – СОГ). Так, відповідно до п. 1 розділу IV Інструкції з організації взаємодії, для усебічного, повного і неупередженого досудового розслідування у складних та великих за обсягом кримінальних провадженнях, а також щодо тяжких та особливо тяжких злочинів, учинених в умовах неочевидності, кримінальних правопорушень, які набули суспільного резонансу або учинені на території декількох адміністративно-територіальних одиниць України, утворюються СОГ [2].

Системний аналіз норм КПК України, а також підзаконних нормативних актів з питань взаємодії надає можливість дійти висновку про те, що діяльність СОГ не поєднує здійснення процесуальної та оперативно-розшукової функції. Це пов'язано із тим, що чинне законодавство не передбачає можливості проведення оперативно-розшукової діяльності щодо кримінального правопорушення під час досудового розслідування.

Не можна прирівнювати взаємодію у складі слідчої чи слідчо-оперативної групи до таких форм взаємодії, як давання доручень або участь осіб у слідчих (розшукових) діях. Оскільки, по-перше, взаємодія у формі давання доручень або участі у слідчих (розшукових) діях має, як правило, епізодичний характер, тоді як діяльність у складі слідчої чи слідчо-оперативної групи здійснюється постійно під час розслідування певного кримінального правопорушення. По-друге, слідчий, як керівник СОГ, дає доручення безпосередньо оперативним підрозділам, у результаті чого економиться час, краще усвідомлюються зміст завдання та його мета. По-третє, що, можливо, є основним, метою діяльності слідчої або слідчо-оперативної групи є саме здійснення ефективного, швидкого розкриття тяжкого або особливо тяжкого кримінального правопорушення, на розслідування якого направлена згурпована діяльність декількох осіб.

Список використаних джерел:

1. Абламський С.Є., Юхно О.О., Лук'яненко Ю.В. Взаємодія слідчого з іншими органами і підрозділами при розкритті та розслідуванні кримінальних правопорушень: навч. посібник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О.О. Юхна. Харків: НікаНова, 2017.

2. Про затвердження Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні: наказ МВС України від 07.07.2017 № 575. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0937-17> (дата звернення: 22.08.2019).

ІЛЬЧЕНКО Іван
студент юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

АКТУАЛЬНЕ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВИХ ОРГАНІВ, ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ТА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Формування професійної культури майбутніх працівників судових органів, органів прокуратури та правоохоронних органів України є актуальним питанням роботи конференції, тому що цей захід є важливим кроком у налагодженні плідного співробітництва між усіма правоохоронними органами, судовими органами та прокуратурою, адже йдеться про кадрове забезпечення системи захисту прав і законних інтересів людини та громадянина. Тому підготовка висококваліфікованих фахівців для судових органів, правоохоронних чи органів прокуратури є нагальною на сьогодні проблемою.

На думку автора, однією з основних якостей фахівця, в будь-якому державному органі управління, є його професійна культура, що являє собою сукупність індивідуальної культури, мотиваційно-ціннісних якостей, а також специфічних знань, вмінь, навичок, правил та норм поведінки фахівця, які забезпечують високий рівень виконання професійних обов'язків. Професійна культура є важливим духовно-практичним надбанням особистості, що покликано забезпечувати досконалу програму її професійної діяльності. Відповідний рівень професійної культури сучасного фахівця проявляється в його загальній та професійній ерудиції, творчому підході до виконання професійних завдань, соціальній зрілості його особистості [1, с. 15].

Досвід розбудови незалежної України свідчить, що без високої, на рівні світових стандартів, професійної культури працівників судових органів, органів прокуратури чи правоохоронних органів створити демократичну, правову, соціальну державу дуже складно. Формування професійної культури працівників цих органів, як і процес наукового дослідження шляхів підвищення правової культури, можливо лише в сукупності із заходами, що застосовуються з цією ж метою до всіх службових осіб і громадян. Адже без високої загальної культури суспільства не можна розраховувати на успіх у розвитку будь-якої професійно-правової культури [2, с. 6; 3, с. 167].

Тому, на думку автора, запорукою якісної підготовки професійної культури майбутнього фахівця є створення в навчальних закладах умов для всебічного розвитку особистості студента як суб'єкта професійної діяльності. Саме

науково-педагогічні умови набувають особливого значення для формування правової культури, що взаємодіють з визначенням і надбанням молодими працівниками необхідних знань, умінь та навичок. Адміністрація та науково-педагогічний склад закладів вищої освіти мають чітко відобразити зміст, цілі та завдання такого поетапного процесу, адже рівень професійної культури є важливою складовою комплексної характеристики особистості фахівця, яка, безсумнівно, впливає на ефективність організації його діяльності на робочому місці, а програма організованого культурно-виховного впливу має передбачати наявність цілі, що визначатиме спрямованість цього процесу, шляхи та засоби досягнення очікуваного результату, а також вибір найбільш ефективних виховних методів. Тому, на погляд автора, атмосфера спільної зацікавленості адміністрації та викладацького складу закладів вищої освіти у підготовці досвідченого професіонала, створенні відповідного культурного середовища стимулюватиме розвиток професійної свідомості та надасть студентам можливість набутти необхідні вміння й навички в галузі професійної поведінки й спілкування.

Отже, метою професійного розвитку студента має стати приведення ціннісних орієнтацій, мотивів та норм його поведінки у відповідність з загальнокультурними та етичними вимогами професійної діяльності.

Варто зазначити, що такі юристи – практики й педагоги вищої професійної школи: А.І. Алексеев, М.М. Бурбика, О.М. Бандурка наголошували на необхідності та важливості процесу культурного розвитку майбутніх юристів, працівників правоохоронних органів та прокуратури [4, с. 76].

Значною мірою на якість формування професійної культури майбутнього фахівця впливає як соціокультурний простір професії, так і культурне середовище освітнього закладу, де він набуває знання, та морально-психологічний клімат установи, де він проходить практику [5, с. 584].

Автор вважає, що важливими складовими професійної культури працівників судових органів, правоохоронних та органів прокуратури є наявність у працівника добре розвинених знань, умінь та навичок у галузі професійної етики та деонтології, а також усвідомлення ними концепції професії, згідно з якою людина розглядається як її найвища цінність. Також не слід оминати таку складову, як шанобливе ставлення до своїх колег, отже така якість позитивно впливатиме на результати спільної професійної діяльності.

На думку автора, однією з актуальних проблем сучасної вищої професійної освіти є усвідомлення педагогічним складом виховного характеру навчання та створення концептуальної, гнучкої системи виховання фахівця, підґрунтям якої мають стати принципи пріоритетності гуманістичної етики.

Високий рівень загальної та професійної культури педагогічного складу, творчий, доброзичливий психологічний клімат на кафедрах, оптимальна модель організації навчально-виховного процесу та ефективна система оцінки його результатів сприятимуть забезпеченню належного рівня підготовки майбутніх працівників.

Отже, можна підбити підсумок, що розвиток відповідних якостей суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів має стати важливою складовою їх фахової підготовки ще під час навчання у закладі вищої освіти, оскільки саме на цьому етапі відбувається формування загальної професійної компетентності фахівця й буде сприяти в майбутньому його ефективній роботі у відповідному органі.

Список використаних джерел:

1. Тацій В., Шемшученко Ю. Концепція розвитку юридичної науки і освіти в Україні. *Право України*. 1994. № 1, 2. С. 3–7.
2. Білий П. Правова держава і правова культура: взаємозв'язок і результативність. *Право України*. 1997. № 12. С. 75–77.
3. Теремцова Н.В. Природа правомірної поведінки людини (культура поведінки людини, механізм індивідуальної поведінки, антисупільна поведінка, конформістська поведінка...). *Вісник Національного технічного університету України «КПІ»*. Політологія, Соціологія, Право. Київ: Політехніка, 2010. № 2(6). 181 с. С. 167–171.
4. Сербин Р.А. Правова культура – важливий фактор розбудови державності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Київ, 2003. 15 с.
5. Зеленко І.П. Правова культура працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Харків, 2006. 22 с.

КАЗАНЧУК Ірина
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного права і процесу факультету № 1
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ (ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ)

Сучасний стан реформування системи вищої освіти в Україні характеризується наближенням вітчизняних стандартів підготовки фахівців до вимог і стандартів, встановлених у державах Європейського Союзу, насамперед, якщо йдеться про професійну підготовку кандидатів на службу у підрозділи новоствореної Національної поліції. У загальному руслі розвитку освітніх процесів у країні значна роль відводиться вищим навчальним закладам системи МВС зі специфічними умовами навчання, в яких здійснюється підготовка поліцейських. У процесі реформування системи МВС України застосовуються новації в різних напрямках діяльності поліції. Проте, аналізуючи проблеми підготовки поліцейських у сучасних умовах, В.А. Ліпницький основними із них визначає: передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах патрульної поліції; недосконалість системи відбору кадрів на службу до поліції; відсутність у тексті закону та інших нормативно-правових актів роз'яснення, в чому полягає і як повинно проявлятися «партнерство» поліції і населення [1, с. 36]. Враховуючи усі ці обставини, на нашу думку, слід звернутися до провідного досвіду підготовки поліцейських в ряді провідних країн світу, з можливістю широкого використання його в Україні. Саме тому ми спробуємо здійснити порівняльний аналіз принципів побудови системи підготовки кадрів для органів поліції в таких країнах світу, як Польща, Німеччина та Франція, а також висвітлити особливості підготовки в Канаді та США.

Так, у Франції існує досить розгалужена структура поліції – як національної, так і муніципальної. Загальне керівництво цією багатопрофільною системою здійснює Міністерство внутрішніх справ. У його складі серед інших галузевих керівних структур діє дирекція особового складу та навчальних закладів поліції. Вона здійснює загальне управління роботою з персоналом органів і підрозділів поліції, визначає поточні та прогностичні параметри розвитку й організації навчального процесу відомчих закладів освіти. Головними напрямками їх роботи є підготовка кваліфікованих кадрів для адміністративної та кримінальної або судової поліції. У свою чергу, поліція Німеччини працює в складі Міністерства внутрішніх справ, яке має компетенцію значно ширшу за компетенції поліції інших розвинених країн світу, у тому числі й України,

і фактично контролює всі сфери внутрішнього життя країни. Відповідно до цього побудовано й національну систему підготовки кадрів поліції у вищих закладах освіти [2].

Під час розробки системи підготовки поліцейських у Польщі, її структури та методів навчання використовувався вже позитивно зарекомендований досвід поліції Франції, Німеччини, Італії та інших європейських країн. Відповідно до Закону «Про поліцейську службу» в поліції може служити громадянин Республіки Польща з доброю репутацією, який не відбував покарання, має середню освіту, а також фізичні та розумові здібності, достатні, щоб служити у збройних формуваннях і дотримуватися особливої службової дисципліни. Підготовка поліцейських починається з початкової професійної освіти, обов'язкової для початківців. Крім того, підготовкою працівників поліції на базовому рівні можуть займатися відділи та самостійні підрозділи поліції та поліцейські навчальні центри, які можуть створюватися в деяких воєводських комендатурах. У процесі подальшої служби поліцейські мають можливість підвищувати спеціалізовані професійні знання у межах професійного вдосконалення [3].

Слід визнати, що на відміну від країн Євросоюзу, поліція Канади має складну структуру – вона поділяється на федеральну, провінційну та муніципальну. Провідна роль належить федеральним структурам, зокрема Королівській канадській кінній поліції, що є унікальним формуванням, яке діє на державному та провінційному рівні. Вона має свою систему підготовки кадрів, у якій найбільш розповсюдженою формою є спеціалізовані навчальні центри Королівської канадської кінної поліції [2]. Першочергове значення надається практичній підготовці поліцейського до служби. Крім того, у США теж успішно функціонує одна з найбільш складних за структурою поліцейських систем. Поліцейські сили діють на федеральному (ФБР), штатному та місцевому рівнях. Існують органи поліції і в окремих міністерствах та відомствах (при Міністерстві фінансів, митній службі, службі внутрішніх доходів, федеральних органах контролю за банками та інших), а також приватна поліція. Усе це накладає свою специфіку на підготовку кадрів поліції, яка здійснюється в навчальних закладах, що традиційно мають назву поліцейських академій. Кадри поліції готуються діяти в умовах жорсткого контролю з боку спеціальних агентств, відповідальних за законність і гласність у роботі правоохоронних органів. Це потребує особливого професіоналізму, а також високих особистих моральних якостей.

Зазначимо, що спільним для підготовки кадрів для органів поліції у більшості демократичних країн є те, що по своїй суті основні принципи побудови систем підготовки поліцейських відповідають їх типологічним особливостям:

- соціальна спрямованість роботи поліції (тобто навчання і професійна підготовка майбутнього поліцейського базується на розумінні пріоритету захисту насамперед прав і свобод громадянина);

- розгалуженість поліцейських систем, наявність поліцейських органів у різних міністерствах і відомствах, незалежність їх одне від одного, що означає

складність і структурованість побудови системи підготовки фахівців, орієнтованість їх не лише на загальні завдання правоохоронної діяльності, а передусім на специфіку конкретної роботи в конкретній поліцейській службі (у такому випадку максимально скорочується період адаптації до професійної діяльності, вона досягає необхідної ефективності);

- глибоке розуміння того, що поліція зобов'язана надати допомогу кожному громадянину у будь-яких надзвичайних ситуаціях; до миттєвих і правильних дій у всіх цих випадках поліцейський повинен бути готовим беззастережно, його навички під час підготовки мають бути доведені до автоматизму;

- позапартійність у роботі поліції, що означає, що майбутній фахівець психологічно готується до того, що обраний ним професійний шлях накладає певні обмеження щодо проявів політичних і партійних переконань, навчається неупередженості у своїй службовій діяльності, усвідомленню й переконаності в тому, що поліція служить народу й державі, а не партіям чи класам;

- високий професіоналізм поліції, який досягається не лише завдяки глибокій професійній підготовці у фахових поліцейських закладах освіти, – поліцейський у США, Великобританії, Франції та в багатьох інших країнах змушений протягом усієї служби навчатись, від цього залежать його просування по службі, присвоєння спеціального звання, оплата праці, пільги тощо; тому підготовка в навчальних закладах повинна закласти не лише знання й уміння, а і здатність до саморозвитку, адаптації до нових соціальних, інформаційних, технічних і технологічних вимог, кваліфікованого здобуття нових знань шляхом самоосвіти – тобто має ґрунтуватись на засадах випереджальної освіти;

Стосовно специфіки підготовки поліцейських України, то, відзначимо, що в Україні активно застосовується зарубіжний досвід підготовки поліцейських. Між тим, слід зазначити, що безумовно, є в системі підготовки поліцейських у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) в Україні відмінності у способі підготовки, але при цьому застосовується дуже багато схожих принципів. Загалом процес відбору та підготовки кандидатів на службу до Національної поліції України регламентований ст.ст. 47–57 Закону України «Про Національну поліцію» [4] та наказом МВС України від 25 грудня 2015 року № 1631 «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських». Слід зазначити, що сам конкурс на посаду складається з окремих етапів, для кожного з яких встановлено прохідний мінімум. Кандидати запрошуються на наступний етап лише за умови успішного проходження попереднього. Кандидати, які без поважних причин не з'явилися на конкурсний етап у призначений час, не допускаються до подальшої участі в конкурсі.

При цьому відповідно до ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» на службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану й місця проживання, які володіють українською

мовою [4]. У свою чергу, на навчання (на посаду поліцейського) до ЗВО системи МВС України приймаються громадяни України, які постійно проживають на території України на законних підставах, мають відповідний освітній ступінь і виявили бажання здобути вищу освіту [5]. Відповідно до ст. 7 Закону поліцейські під час виконання своїх завдань забезпечують дотримання прав і свобод людини, що є одним із принципів як діяльності Національної поліції України, так і побудови систем підготовки кадрів у розвинених демократичних країнах. Ще одним принципом, який застосовується в підготовці та безпосередній діяльності поліцейських як України, так і багатьох інших розвинених країн, є дотримання політичної нейтральності згідно зі ст. 10 Закону [4]. І з огляду на власні спостереження, можу зазначити, що дотримання цих принципів забезпечується від самого початку навчання майбутніх поліцейських.

Таким чином, аналізуючи все викладене вище, можна зробити певні висновки, зокрема: 1) за принципами побудови організація системи підготовки поліцейських у багатьох розвинених країнах (Німеччина, Франція, Канада, США) здебільшого збігаються і мають спільні ознаки; 2) принципи підготовки поліцейських України в більшості випадків ґрунтуються на зарубіжному досвіді, що звісно має свої позитивні результати, бо багаторічний досвід підготовки поліцейських інших країн саме за цими принципами позитивно відбивається на розвитку не тільки системи МВС України, а й закладів вищої освіти загалом.

Список використаних джерел:

1. Ліпницький В.А. Деякі правові проблеми підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України. Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України: зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 20 трав. 2016 р.; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 35–37.

2. Зарубіжний досвід організації підготовки кадрів поліцейських систем. URL: https://www.pravo.vuzlib.su/book_z809_page_69.html (дата звернення 22.08.2019).

3. Мартиненко О. Система підготовки польської поліції (за матеріалами МВС України). *Права людини в Україні*. URL: <http://khp.org/index.php?id=1399022448> (дата звернення: 22.08.2019).

4. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.03.2019).

5. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України: наказ МВС України від 15.04.2016 № 315 *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16> (дата звернення: 06.08.2019).

КЛОЧКО Анатолій
доктор юридичних наук, доцент,
проректор Харківського національного університету
внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ЧУМАК Володимир
кандидат юридичних наук,
провідний науковий співробітник
відділу організації наукової роботи
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ХАНЬ Олександр
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник відділу організації наукової роботи
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ У ГРУЗІЇ: ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах реформування Національної поліції України окрема увага приділяється складовій професійної висококваліфікованої підготовки поліцейських кадрів, що є невід'ємною складовою загальної правничої підготовки будь-якого фахівця у галузі права. Відповідно важливу роль відіграє початкова професійна підготовка майбутніх спеціалістів, яку останні мають змогу здобувати у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання в Україні. В той же час сучасна професійна підготовка поліцейських кадрів потребує деяких змін, що обумовлено рядом факторів, серед яких – перехід поліції до сервісного органу, що надає послуги населенню у різних сферах. У вказаних процесах особливе місце відводиться успішному зарубіжному досвіду, що наразі активно досліджується серед вітчизняних науковців. Цінним, на наш погляд, вбачаємо досвід професійної підготовки поліцейських кадрів в Грузії, де останні зробили значний внесок у реформування органів внутрішніх справ України.

Адже, як слушно вказує В.В. Черней, готовність і здатність працівників поліції вирішувати в складних соціально-політичних та економічних умовах завдання щодо охорони публічного порядку та безпеки, боротьби зі злочинністю, зміцнення суверенітету та територіальної цілісності держави вимагають

постійного підвищення професіоналізму кадрів, поглиблення їх знань, аналітичного складу мислення, уміння прогнозувати події та адекватно реагувати на них. А це насамперед потребує належного рівня професійної підготовки правоохоронців у відомчих освітніх закладах вищої освіти та відповідної кваліфікації педагогічного персоналу [1, с. 5]. Також з цього приводу слушною є позиція І.Ф. Ісаєва, який вказує, що після проходження відповідної підготовки поліцейські службовці повинні бути спроможними керувати великими підрозділами та відділками, спрямовувати дії своїх підлеглих у великомасштабних операціях, виконувати керівні функції в центральних органах поліції федеральних земель та Федеральній поліції, керувати підрозділами, що беруть участь в операціях в межах міжнародної співпраці, а також виконувати відповідні обов'язки у сфері підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських службовців [2, с. 111].

Слід погодитись із думкою В.В. Сокурєнка про те, що традиційні підходи до підготовки працівників правоохоронних органів не повністю забезпечують необхідну якість і професійну компетентність кваліфікованих кадрів поліції. А тому правильним є висновок про наявність об'єктивно існуючого протиріччя між зростаючими вимогами сучасного суспільства до діяльності поліції та традиційною системою підготовки поліцейських [3, с. 3].

Грузинська поліція має налагоджену систему підготовки працівників поліції, що є інтегрованою до європейських моделей підготовки персоналу поліції та передбачає проходження окремих етапів підготовки працівників поліції [4, с. 59]. Перший етап підготовки поліцейських кадрів в Грузії передбачає навчальну підготовку кандидатів на службу в поліцію, що проходить у спеціальному закладі Грузії – Академії Міністерства внутрішніх справ Грузії.

Як зазначають у самому Міністерстві внутрішніх справ Грузії, Академія МВС є юридичною особою публічного права – це поліцейська установа вищої та спеціальної професійної освіти, а також архівної установи, що спеціалізується на підготовці фахівців з вищою та спеціальною професійною освітою для правоохоронної системи, перепідготовки співробітників поліції і підвищення кваліфікації її персоналу. Навчання в Академії МВС проводять академічні професори і висококваліфіковані викладачі, чия кваліфікація регулярно підтверджується та вдосконалюється на спеціальних курсах в Грузії та за кордоном [5].

Особи, які успішно пройшли навчання у спеціальному закладі зараховуються на службу в поліцію на відповідну посаду та за яким закріплюється спеціальне звання поліцейського, але з приміткою «на іспитовий строк» [6, с. 176]. Під час проходження служби іспитовим строком за поліцейським закріплюється відповідний за фахом та професією наставник, основне завдання якого – допомогти молодому працівникові поліції поступово увійти в специфіку реалізації поліцейської діяльності.

Третій етап представляє собою професійну підготовку поліцейського, вдосконалення набутих під час служби умінь та навичок, що знаходять своє

відображення під час семінарських занять у випадку підвищення кваліфікації або ж під час занять із службової підготовки.

Четвертий етап підготовки пов'язаний з кар'єрним зростанням поліцейського, намаганням отримати посаду детектива або керівника певного рівня. П'ятий етап навчання здійснюється щодо осіб, які отримали призначення, а в подальшому проходять службу в певних підрозділах поліції, наприклад, в Департаменті центральної кримінальної поліції та в його підрозділах (із боротьби зі злочинним світом, незаконним обігом наркотичних засобів тощо). Останній етап підготовки, пов'язаний з можливістю призначення особи на керівні посади в поліції, це професійна підготовка керівного складу поліції, а також підготовка працівників поліції як управлінців, менеджерів. В загальному плані професійна підготовка поліцейських поділяється на первинне навчання – спеціальну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації [7, с. 175; 8, с. 138].

Зазначимо, що будь-яка підготовка поліцейського (первинна, спеціальна професійна) здійснюється лише на базі Академії МВС Грузії. Зокрема, у Статуті Академії визначено, напрями її діяльності: підготовка фахівців для спеціальної професійної підготовки, підготовки і перепідготовки кадрів та спеціальних кадрів виконавчої влади, а також співробітників поліцейської системи і служби державної безпеки Грузії; організація і/або тестування відповідних навчальних курсів для підготовки фахівців на основі контракту [9].

Під час проходження спеціальної програми професійної освіти в Академії МВС кандидат набуває статусу «курсанта» Академії. Професійна освіта для них є безкоштовною, проживання забезпечується відповідним гуртожитком. Підготовка курсантів здійснюється на факультетах: патрульного поліцейського, факультеті прикордонної поліції, служби тактичного навчання, факультеті підготовки районних інспекторів, факультеті підвищення кваліфікації та перепідготовки та на пожежно-дослідному факультеті.

Таким чином, підготовка поліцейських кадрів в Грузії передбачає комплекс етапів, що практично супроводжують поліцейського до звільнення за вислугою років, оскільки навіть під час проходження служби, коли б здавалося, що крізь всі іспити та підвищення кваліфікації вже успішно пройдено, залежно від розвитку професійної кар'єри поліцейського, останній проходить нові курси підвищення кваліфікації, бере участь у семінарах, модельованих ситуаціях тощо.

Зазначене свідчить, що грузинський досвід організації підготовки кадрів до поліції характеризується досить жорсткими вимогами та процесом відбору кандидатів до поліції, це обумовлюється тим, щоб уникнути прийняття на службу тих осіб, хто бачить своєю метою власне збагачення, а не реалізацію вимог держави та забезпечення основоположних прав та свобод громадян. Держава, з одного боку, дає можливість для самореалізації, дає пристойну заробітну плату, а з другого, – встановлює жорсткий контроль, у тому числі й під

час проходження навчання, підготовки чи перепідготовки. А без відповідної перепідготовки подальше просування по службі унеможлиблюється, особи навіть можуть бути звільненні з поліції.

Список використаних джерел:

1. Черней В.В. Актуальні проблеми реформування системи освіти МВС України в контексті європейських стандартів. *Науковий Вісник Національної Академії внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 3–16.

2. Ісаєва І.Ф. Професійна підготовка персоналу Федеральної поліції Німеччини вищої ланки. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2017. № 1(40). С. 111–114.

3. Сокурєнко В.В. Реформа правоохоронної системи як уособлення практичної реалізації вектора безпеки Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020». *Публічне управління у забезпеченні сталого розвитку країни: зб. тез наук.-практ. конф. за міжнар. участю (в межах Третьої щоріч. наук.-освіт. виставки «Публічне управління XXI», приуроченої до Всесвітнього дня науки)*; Харків, 24 листоп. 2016 р. Харк. регіонал. ін-т держ. управління Нац. акад. держ. управління при Президентові України. 2016. С. 1–5.

4. Чумак В.В. Организационно-правовое обеспечение отбора на службу в полицию Грузии: опыт и перспективы использования в Украине. *Межнаучный журнал ФЫЛЫМ – «НАУКА» Костанайска академия МВД Республики Казахстан имени Шпракбека Кабылбаева*. 2019. № 1. С. 58–64.

5. Академия МВД. URL: <https://police.ge/ge/lepl/shss-akademia> (дата звернення: 14.08.2019).

6. Чумак В.В. Досвід Грузії щодо професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ та перспективи його використання в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. № 3. С. 175–177.

7. Фільштейн І.В. Правова регламентація та організаційні засади створення та діяльності поліції Грузії: узагальнення досвіду: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 220 с.

8. Чумак В.В. Підготовка кадрів поліції в Грузії: досвід для України ХНУВС. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: матеріали IV міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 20 лист. 2015 р.)*; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2015. С. 137–140.

9. Миссия и деятельности Академии. URL: <http://policeacademy.gov.ge/ka/about-the-academy/about-us> (дата звернення: 14.08.2019).

КОЗЬЯКОВ Ігор
доктор юридичних наук, професор,
начальник відділу розробки та впровадження
інноваційних методик організації роботи
та управління в органах прокуратури
науково-дослідного інституту
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРОКУРОРА: ЗМІСТ І СКЛАД

Потреби транзитивного суспільства ставлять важливе завдання щодо очищення органів прокуратури від заангажованих, залежних, корумпованих, а інколи й некомпетентних прокурорів і створення оновленого прокурорського корпусу. У зв'язку з тим компетентність варто вважати тим інтегративним показником професіоналізму прокурора, який, по-перше, дає змогу здійснювати службові повноваження фахово, сумлінно, вчасно та відповідально; по-друге, диктує необхідність постійно вдосконалювати професійний рівень; по-третє, робить його досягнення головним завданням професійної підготовки прокурорів.

У теоретичному аспекті професійна компетентність розуміється як інтегральна характеристика готовності людини до успішного розв'язання професійних завдань і виконання професійних обов'язків. За психологічною природою цей феномен є особистісним утворенням, що визначає певний рівень, ступінь, якісний і кількісний показник сформованості професійних знань і навичок та готовність їх ефективно реалізовувати у професійній діяльності.

Сьогодні поняття «компетентність» науковцями трактується здебільшого як альтернативне категорії «професіоналізм». Підсистема професіоналізму діяльності фахівця нового типу характеризується злагодженим поєднанням умінь і навичок на рівні фахової майстерності та високої фахової компетентності, а також акмеологічних інваріантів професіоналізму як фахових базисних вмінь [1, с. 123].

Аналогічний підхід спостерігається в нормативно-правових актах, спрямованих на регулювання відносин професійної діяльності. Наприклад, в абзаці 3 ч. 1 ст. 1 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» в нормі-дефініції «професіоналізм» визначається як компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності.

У назві ст. 15 Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів поєднуються поняття «компетентність» і «професіоналізм».

Разом з тим, розкриваючи значення компетентності, Т. Бражне підкреслює, що професійна компетентність визначається не тільки професійними (базовими) науковими знаннями фахівця, а й ціннісними орієнтаціями, мотивами його діяльності, розумінням себе у світі й світу навколо себе, стилем взаємовідносин з людьми, загальною культурою, здатністю до розвитку власного творчого потенціалу [2].

У праці [3, с. 33] професійна компетентність визначається як інтегрована характеристика особистості фахівця, під якою розуміється наявність необхідного для успішної реалізації професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь і навичок, що проявляються у спроможності сприймати індивідуальні професійні та соціальні потреби; у забезпеченні соціальної і професійної самореалізації; у можливості професійного самовдосконалення протягом всього життя. Також у сучасній літературі компетентність розглядається як сукупність новоутворень, знань, системи цінностей і відносин, що сприяють створенню ціннісно-сміслових, поведінкових, мотиваційних, емоційно-вольових, когнітивних результатів діяльності особистості [4].

Відтак констатуємо, що професійна компетентність прокурора – це інтегративне, багатоаспектне поняття, що поєднує показники вдосконалення професійного рівня та особистісного зростання.

Для індивіда, який перебуває на посаді в органах прокуратури, професійна компетентність, проявляючись у службовій діяльності та у відносинах поза службою, перетворюється в його особистісні якості, властивості та, відповідно, стає характеристиками мотиваційних, смислових, морально-етичних, регуляторних компонентів поведінки прокурора, поряд з когнітивними (знаннями) та досвідом прокурорської діяльності.

Крім того, проведеними дослідженнями доведено, що професійна компетентність реалізується у формі професійних вимог до спеціаліста та належить до професійно-особистісних утворень, які впливають на успішність виконання ним своїх службових завдань. Отже, в понятті «професійна компетентність» виділяють такі компоненти: а) професійна кваліфікація; б) соціально-професійний статус; в) професійно значущі особистісні якості [5, с. 85].

Наприклад, у ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» критерієм кваліфікаційного оцінювання судді (спрямованого передусім на професіоналізацію суддівського корпусу. – прим. авт.), визначена компетентність (професійна, особиста, соціальна тощо), як слушно зазначається в юридичній літературі, при тому вимога щодо компетентності охоплюватиме не лише професійний аспект, а також й інші аспекти – зокрема особистий, соціальний тощо [6, с. 196].

Відповідність судді критерію професійної компетентності оцінюється (встановлюється) за такими показниками, як: рівень знань у сфері права; рівень практичних навичок та умінь у правозастосуванні; ефективність здійснення правосуддя; діяльність щодо підвищення фахового рівня. Показниками особистої компетентності є: когнітивні, емотивні та мотиваційно-вольові

якості особистості, а соціальної – комунікативність, організаторські здібності, управлінські властивості та моральні риси особистості [7].

За результатами проведеного дослідження Б.І. Базарником обґрунтовується потенційна модель професіоналізму судді, яка передбачає професійну компетентність (теоретико-правова, практично-правова та системно-аналітична) [8, с. 15].

Таким чином, об'єктивно виникають підстави для співвідношення понять «професійна компетентність прокурора» і «правовий статус прокурора». Безперечно, з відповідним уточненням, що окремим структурним елементом правового статусу прокурора є правосуб'єктність.

У теоретико-правовому аспекті юридична конструкція правового статусу суб'єкта права має певну структуру, складається з елементів, які виконують різні функції. Юридична конструкція правового статусу суб'єкта права включає такі елементи: 1) правосуб'єктність; 2) система прав, обов'язків та охоронюваних законом інтересів; 3) система гарантій прав, обов'язків та охоронюваних законом інтересів суб'єктів права; 4) юридична відповідальність [9].

У праці [10] сформульовано дефініцію поняття правосуб'єктності суддів судів загальної юрисдикції, під яким пропонується розуміти здатність особи у встановленому законодавством порядку набувати правового статусу судді суду загальної юрисдикції, тобто виступати носієм суб'єктивних прав та юридичних обов'язків професійного судді. На підставі наведеної дефініції, В. Єгорова у змісті правосуб'єктності суддів виділяє соціальну, психофізіологічну, професійну, моральну компетентність, підкреслюючи, що при нормативному визначенні вказані властивості суб'єкта набувають характеру юридично значущих і складають структуру професійно важливих якостей судді.

Я.М. Толочко правосуб'єктність прокурора визнає як спеціальний вид правосуб'єктності, що містить юридичну характеристику особи людини, яка є прокурором, його якостей і здібностей із точки зору відповідності до тих критеріїв, що визначені в законодавстві як обов'язкові для наділення встановленим комплексом юридичних можливостей [11, с. 182].

Узагальнюючи наведені вище теоретичні положення та емпіричні результати, з огляду на зміст визначення професійної компетентності прокурора вважаємо, що професійна компетентність прокурора, будучи складною динамічною структурою, складається з таких компонентів:

- ціннісно-мотиваційний (мотиви, потреби, настанови, інтереси, цінності, ідеали, правові та морально-етичні норми тощо);
- когнітивний (знання про особливості прокурорської діяльності та її вимоги до особистості прокурора);
- операційно-діяльнісний (володіння методами, способами, прийомами, культурою професійної прокурорської діяльності, юридичної техніки, діловодства);
- поведінковий (конкретні дії, поведінкові прояви чи потенційні поведінкові реакції у сфері професійної прокурорської діяльності);

- комунікативний (володіння державною (та іноземною) мовами, комунікативними техніками, риторикою та культурою спілкування);
- рефлексивно-творчий (самоконтроль, саморегуляція, самооцінювання, самовдосконалення).

Список використаних джерел:

1. Брич В.Я., Снігур Х.А. Акмеологічна модель фахівця нового типу. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 1(29). 122–131.
2. Браже Т.Г. Развитие творческого потенциала. *Сов. педагогика*. 1989. № 8. С. 89–94.
3. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС). Івано-Франківськ: Надвірнянська друкарня, 2007. 311 с.
4. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник. 3-е изд. Воронеж: НПО МОДЭК, 2010. 448 с.
5. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность и система повышения квалификации педагогических и управленческих работников. *Вестник Челябинского университета: Серия 5. Педагогика. Психология*. 2011. № 1. С. 84–99.
6. Шукліна Н. Професійний розвиток судді: виклики сьогодення. *Слово Національної школи суддів України*. 2013. № 3. С. 34–39.
7. Про затвердження Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення: рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03.11.2016 № 143/зп-16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS29511.html (дата звернення: 02.09.2019).
8. Базарник Б.І. Професіоналізація суддів у контексті сучасного реформування: філософсько-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12. Хмельницький, 2019. 19 с.
9. Окунев І.С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб'єкта права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2010. 20 с.
10. Єгорова В.С. Конституційно-правовий статус суддів судів загальної юрисдикції: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2008. 17 с.
11. Толочко Я. Правовий статус прокурора: сучасні підходи вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 2. Т. 4. С. 180–186.

КОПОТУН Ігор
доктор юридичних наук, професор,
проректор з міжнародних зв'язків
Академії ГУСПОЛ (Чеська республіка),
заслужений юрист України,
м. Київ, Україна

ДОВБАНЬ Ігор
кандидат юридичних наук,
м. Київ, Україна

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

У діяльності службовців публічної служби знаходять своє реальне втілення завдання і функції держави. Оскільки посада містить частку компетенції відповідних органів, вона невідривна від його структури і в той же час має на меті організацію особового складу органу – службовців публічної служби. З посадою первинним структурним підрозділом пов'язаний комплекс питань: встановлення посад, правила та способи їх заміщення, порядок перевodu з посади на посаду.

Публічна служба як поняття соціальне застосовується для визначення характеру і способу діяльності людей, що відображає факт суспільного розподілу праці. Публічна служба органічно пов'язана з державою та органами місцевого самоврядування, їх місцем і роллю в житті суспільства.

Отже, публічна служба, якщо її розглядати з точки зору місця, яке вона посідає в організації держави, починається там, де встановлюється посада. Посада невідривна від організації державного апарату, органів місцевого самоврядування, встановлення посади завершує її.

Відповідним чином має змінитись і діяльність публічних службовців у нових умовах. Визначальним критерієм для таких змін є впровадження в діяльність службовців України європейських стандартів обслуговування громадян та професійного обслуговування політичного керівництва держави. Зокрема, на публічних службовців мають бути покладені завдання щодо ефективного виконання функції аналізу політики, забезпечення її реалізації, в тому числі розробку проектів нормативних актів, управління публічними фінансами, а також щоденне адміністративне обслуговування приватних осіб.

Для сучасної України багато викликів державотворення були надзвичайно складними через тягар радянського минулого та відсутність достатніх знань у сфері демократичного урядування.

При визначенні меж публічної служби найбільш раціональним є інституційний підхід, який обмежує сферу публічної служби рамками публічної адміністрації в статутному значенні, тобто в Україні це насамперед органи виконавчої влади та виконавчі органи місцевого самоврядування. Звідси можна додати ще одну ознаку публічної служби – здійснення на постійній основі владно-адміністративних (управлінських) функцій і повноважень.

У законодавстві України термін «публічна служба» донедавна взагалі не застосовувався. Натомість використовуються два інших поняття: «державна служба» та «служба в органах місцевого самоврядування».

Державна служба це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апаратів на постійній основі щодо практичного виконання завдань і функцій держави, одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Від публічної служби, як мінімум, необхідно відокремлювати діяльність політиків на державних політичних посадах та суддів.

Так, для політичних посад здебільшого характерна виборність на певний строк або «похідне» призначення за політичними критеріями, до яких в першу чергу належить наявність (підтримка) певної політичної програми. Власне і завдання особи на політичній посаді полягає насамперед у формуванні політики. Також для політиків, зокрема членів уряду, на відміну від професійних службовців, характерна так звана політична відповідальність, що включає можливість звільнення без формальних мотивів та обмежує право на судовий захист у випадку звільнення. Для претендентів на політичні посади є обов'язковим наявність певної освіти чи досвіду роботи у певній галузі, не передбачається проходження конкурсу на перевірку професійних якостей тощо. Головним фактором при призначенні чи обранні на посаду державного політичного діяча є висування або підтримка особи впливовими політичними групами. Державні службовці, навпаки мають бути політично нейтральними до легітимного керівництва держави. Політик самостійно формує свою позицію, завдання. Натомість службовець виконує (впроваджує у життя) «чужу» (не свою, а політика, законодавця) позицію, бачення.

Аналогічні підходи слід застосувати і в органах місцевого самоврядування, адже очевидно, що посади місцевих депутатів та місцевих голів є саме політичними посадами, і теж повинні бути виведені за межі законодавства про публічну (або муніципальну) службу.

Крім того, від публічних службовців слід відмежувати працівників патронатних служб політиків. Оскільки, патронатні службовці обслуговують діяльність політичного діяча, то політик самостійно визначає функції працівників патронатної служби. А з огляду на особливий порядок зайняття ними своїх посад (без конкурсу) та звільнення (у зв'язку з залишенням посади певним політичним діячем) поширювати на працівників патронатних служб статус публічних службовців і не раціонально, і не зовсім коректно. Хоча тут законодавство зарубіжних країн має деякі винятки.

Двома основними видами публічної служби є служба в органах державної влади (державна служба) та служба в органах місцевого самоврядування (муніципальна служба). Принципових відмінностей у службовій діяльності державних службовців та службовців місцевого самоврядування немає. Відомим є поділ публічної служби на цивільну та мілітаризовану.

Отже, публічна служба – це професійна, політично нейтральна діяльність осіб, на адміністративних посадах в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. До публічної служби можна також відносити професійну, неполітичну діяльність в апаратах інших органів державної влади: глави держави, парламенту, судів тощо.

Необхідно звернути увагу на основні проблеми організації публічної служби в Україні. Зокрема, для теперішнього стану організації та функціонування публічної служби в Україні характерними лишаються такі корупційні ризики, як непрозорий та недостатній рівень оплати праці більшості публічних службовців, надмірний суб'єктивізм у вирішенні питань публічної служби, низький професійний рівень багатьох публічних службовців.

Першою проблемою з точки зору антикорупційної політики є питання оплати праці публічних службовців. Низький рівень заробітної платні більшості публічних службовців є загальновизнаною причиною корупції. Непрозорість системи оплати праці публічних службовців та суб'єктивізм з боку керівництва у визначенні конкретних розмірів оплати праці. Згідно із ст. 33 Закону України «Про державну службу» заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, а також інших доплат і надбавок. При цьому в структурі заробітної плати домінують саме премії, надбавки і доплати. Їх розміри визначаються підзаконними актами, а призначення здійснюються на розсуд керівника. Тому суттєвим чинником забезпечення неупередженості та відданості державного службовця суспільству є підвищення частки посадового окладу в сукупному обсязі його зарплатні, зі встановленням належного розміру оплати праці, що відповідає (з відповідними умовами) оплати аналогічної діяльності у приватному секторі.

Іншою проблемою у публічній служби України є низький професійний рівень багатьох службовців. Однією з причин такого стану визнається формальність та недовіра механізму у конкурсному доборі на публічну службу. Результатом зазначеного негативного явища стала фактична відсутність реального конкурсу при заміщенні посад. Це стало можливим з огляду на вкрай невіддале нормативне врегулювання необхідності проведення конкурсу у чинному законодавстві, що встановлює прийняття на посади на конкурсній основі лише окремих категорій посад державної служби (3–7), та допускає інші численні винятки. Наслідком непрозорості та фіктивності конкурсів закономірно став низький професійний рівень службовців.

Загальному погіршенню професійності та моральності персоналу державної служби сприяє також висока плинність кадрів та звільнення державних

службовців з політичних мотивів. Відчуття нестабільності перебування службовця на посаді, викликане можливістю повсякчасного звільнення, створює додатковий корупційний ризик.

Корупційні ризики у сфері публічної служби зумовлені також надмірним впливом керівника органу на службовців. Це стосується не лише оплати праці службовців, а й власне їх поточної діяльності. Зокрема, в Україні існує проблема браку процедурної самостійності державних службовців виконавської ланки (спеціалістів, інспекторів), оскільки у більшості випадків має місце централізація прийняття рішень, аж до прийняття рішення на рівні керівника органу. Це може породжувати корупційні ризики, пов'язані з: подальшим затвердженням рішення керівником; отриманням незаконних вказівок щодо вирішення справи тощо. У багатьох службовців відсутнє відчуття, що вони служать державі (громаді), а не керівнику. Такі можливості впливу керівника органу на підпорядкованих службовців складають самостійну проблему, адже за умови корумпованості керівника органу та при надмірній процедурній (службовій) залежності рядових службовців корупція може легко вражати орган (систему) загалом.

Суттєву увагу необхідно приділити професійному навчанню та підвищенню кваліфікації службовцями.

Також надзвичайно важливим моментом є врегулювання питань декларування доходів та видатків публічними службовцями та членами їх сімей.

Корупція – це злочин, який потребує особливого підходу в плані оперативної перевірки та збору доказових матеріалів, а згодом – і виняткового підходу при розслідуванні адміністративної та кримінальної справи.

КРИЖНА Валентина
кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник наукової лабораторії
з проблем протидії злочинності
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ПОЛІЦІЇ

Пошук та запровадження нових підходів у сфері управління органами Національної поліції, побудови їх якісно нової моделі відповідно до стандартів, принципів і норм, що вироблені світовою спільнотою, на сьогоднішній день є досить актуальним питанням. Зарубіжними країнами накопичено значний досвід щодо підготовки кадрів для поліцейських служб, організації діяльності по забезпеченню публічної безпеки і порядку, боротьбі зі злочинністю. Однак поліцейська діяльність у кожній країні має свою специфіку та особливості [1].

За своїм змістом державне управління органами поліції є об'єктивно необхідним різновидом діяльності, що складається із свідомого та цілеспрямованого впливу суб'єктів управління на систему поліцейських органів з метою підвищення ефективності їх функціонування, приведення їх у відповідність до об'єктивних закономірностей розвитку суспільства.

Принципи державного управління та організаційні форми діяльності поліції країн ЄС зумовлені історичними, економічними, політичними, географічними та іншими особливостями кожної конкретної країни. На думку дослідників, сучасна модель управління діяльністю поліції у повній мірі корелюється з різними формами державного устрою [2].

На сьогодні в країнах ЄС спостерігаються три моделі забезпечення внутрішньої безпеки – це централізована, або (континентальна) модель з домінуючою роллю міністерства внутрішніх справ, директивним стилем управління й жорсткою вертикаллю підпорядкування низових ланок центральним органам; децентралізована модель, для якої характерна особливість – відсутність єдиного загальнонаціонального органу, множинність поліцейських сил загальнодержавного, регіонального та місцевого рівнів, переважне зосередження важелів управління поліцейськими силами в руках обласних (регіональних) органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яка передбачає значну роль муніципальних органів влади в управлінні поліцією; комбінована (напівцентралізована) модель, особливістю якої є: наявність загальнонаціонального органу (міністерства), відповідального за забезпечення внутрішньої безпеки, координація діяльності розрізнених поліцейських служб; співіснування державних поліцейських служб загальнонаціонального (федерального) та регіонального (рівня штату, землі), а також

державної та муніципальної поліції з пріоритетністю розвитку державної поліції [3, с. 148].

Централізовану модель системи забезпечення внутрішньої безпеки використовують цілий ряд країн континентальної Європи. Саме тому її називають континентальною. Ця модель системи забезпечення внутрішньої безпеки функціонує у двох видах. До першого з них належать держави, які забезпечують свою внутрішню безпеку тільки силами цивільної поліції: Швеція, Данія, Норвегія, Ірландія, Фінляндія. Для них характерним є невисокий рівень злочинності, відсутність серйозних політичних і соціальних конфліктів, тому вони не потребують спеціальних поліцейських формувань збройних сил.

До країн другого (основного) виду централізованої моделі належать держави з постійним використанням спеціальних поліцейських формувань – жандармерії: Франція, Іспанія, Італія, Португалія, Бельгія, Голландія, Люксембург. Для цих країн властива не тільки жорстка централізація діяльності правоохоронних органів, а й традиційне використання національної поліції та жандармерії [4]. Слід зазначити, що централізована модель управління поліцією тривалий час зберігалась у багатьох постсоціалістичних державах Центральної та Східної Європи [5].

Децентралізована (фрагментарна) модель поліцейської системи держави характерна для країн, де побоювання нації потенційно можливих зловживань з боку силових державних структур призводить до створення низки самостійних поліцейських агентств на регіональному і місцевому рівні. У країнах ЄС модель децентралізованої поліції, організованої на принципах самоврядування, зберігається лише у Швейцарії. Часткова децентралізація поліцейської діяльності здійснена в таких країнах, як Болгарія, Чехія, Румунія.

Комбінована (інтегрована) модель управління поліцією характерна для Великобританії, ФРН, Нідерландів, де поєднуються ознаки двох згаданих вище моделей. Зокрема, у Великобританії поліцейська система ґрунтується на поєднанні повноважень держави й органів місцевого самоврядування у сфері правопорядку.

Головним стандартом в діяльності органів державного управління поліцією виступає забезпечення верховенства закону. Згідно з цим стандартом персонал поліції у своїй повсякденній діяльності має дотримуватися таких вимог: неухильне дотримання закону при виконанні службових обов'язків; повага особистої гідності й дотримання прав людини; відсутність упередженості, відкритість і співробітництво, особиста порядність; використання сили строго пропорційно до наявної погрози і тільки у випадках явної необхідності; дотримання конфіденційності; повага до вимог законів і статутів, протидія будь-яким спробам їхнього порушення і особиста відповідальність за кожний свій вчинок [6]. Засади стандарту щодо забезпечення верховенства закону знайшли обґрунтування, зокрема в Декларації про поліцію, яка була прийнята Радою Європи у травні 1979 року, а також у рішеннях міжнародних організацій – ООН, ОБСЄ, Ради Європи, Європейського Суду з прав людини тощо.

Сутність стандарту деполітизації полягає у вимозі до національних урядів забезпечити недоторканість і захист системи органів внутрішніх справ від можливого тиску з боку політичних структур та зробити мінімальним негативний вплив політичних факторів на ефективність роботи поліції. Зрозуміло, що зазначаючи про деполітизацію органів поліції, йдеться не про абсолютну їх незалежність від політики, що неможливо навіть теоретично, а про те, щоб політичний вплив має бути мінімізованим у їх практичній діяльності.

Дуже важливим є запровадження стандарту державного управління щодо сприяння професійній підготовці персоналу поліції, оскільки авторитет державної влади значною мірою залежить від індивідуальної професійної компетенції працівників цих органів. Європейські стандарти правоохоронної діяльності передбачають, що прийнятий на службу поліцейський повинен пройти у повному обсязі не тільки загальну, професійну та службову підготовку, а й отримати також відповідний інструктаж із соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини і, зокрема, з Європейської конвенції з прав людини [7]. Органи державного управління країн ЄС ставлять за мету виховання у персоналу поліції таких якостей, як повага до особистості іншої людини; доброзичливість; ефективність і професійність; дотримання принципів законності й верховенства права; відповідальність; турбота про людей; чесність у ставленні до себе та інших; самовіддане служіння суспільству.

Список використаних джерел:

1. Білоконь М.В. Державне управління у сфері охорони громадського порядку: монографія. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. 700 с.
2. The World Book encyclopedia. Chicago etc.: World Book, 1994. Vol. 15. P. 620–626.
3. Проневич О.С. Моделі управління поліцією: аналіз зарубіжного досвіду. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*: зб. наук. праць. 2009. № 1. С. 145–167.
4. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. *Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности*. Москва: МАЭП, 1999. 288 с.
5. Уільдрікс Н., Ван Реєнен П. Діяльність поліції в посткомуністичних суспільствах: пер. з англ. Київ: Атіка, 2006. 248 с.
6. Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій. Амстердам – Київ, 1996. С. 62–65.
7. Jones T., Newburn T., Smith D. *Democracy and Policing*. London: PSI, 1998. 784 p.

КУДІНОВ Вадим
кандидат фізико-математичних наук, доцент,
професор кафедри інформаційних технологій та кібербезпеки
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЛЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ФАХІВЦІВ БАКАЛАВРСЬКОГО РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ З БАЗОВИМИ ЗНАННЯМИ, УМІННЯМИ ТА НАВИЧКАМИ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Національну поліцію України було створено в 2015 році в межах реформування Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС України) [1; 2]. Діяльність працівників поліції спрямована на реалізацію державної політики у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [1; 2]. Поряд з цим, сучасне суспільство вимагає від працівника поліції високого культурного рівня, освіченості, здатності до самоосвіти та самовдосконалення, уміння застосовувати свої знання в різних сферах правоохоронної діяльності [3].

Останнім часом вжито низку нових заходів у сфері підготовки поліцейських. Так, зокрема, наказом МВС України затверджено Концепцію запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських [4], а наказом Міністерства освіти і науки України затверджено стандарт професійної (професійно-технічної) освіти з професії 5162 Поліцейський [5]. Метою розроблення Концепції є визначення стратегічних напрямів, засад і механізмів, спрямованих на підвищення якості професійного навчання поліцейських на основі трирівневої моделі їх підготовки, інтегрованої в національну освітню систему [6].

Концепцією встановлено такі рівні професійного навчання поліцейських: 1) базовий рівень професійної освіти; 2) початковий та бакалаврський рівні вищої освіти; 3) магістерський рівень вищої освіти [5; 6].

Розглянемо проблемні питання професійної підготовки для органів Національної поліції України фахівців бакалаврського рівня вищої освіти з базовими знаннями, уміннями та навичками у сфері інформаційних технологій.

Наказом Міністерства освіти і науки України затверджено стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для бакалаврського рівня вищої освіти [7]. Перелік загальних компетентностей випускника передбачає: навички вико-

ристання інформаційних і комунікаційних технологій (п. 6). Здобувач ступеня вищої освіти (далі – СВО) бакалавр зі спеціальності 081 «Право» повинен продемонструвати такі результати навчання: 1) соціально-гуманітарна ерудованість: проводити збір та інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел (п. 3); 2) дослідницькі навички: використовувати різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин (п. 8); 3) професійна самоорганізація та використання інформаційних технологій: належно використовувати статистичну інформацію, отриману з першоджерел та вторинних джерел для своєї професійної діяльності (п. 14); вільно використовувати для професійної діяльності доступні інформаційні технології і бази даних (п. 15); демонструвати вміння користуватися комп'ютерними програмами, необхідними у професійній діяльності (п. 16) [7].

Як відомо, для сучасних фахівців-юристів своєчасне володіння актуальною, достовірною та повною інформацією є надзвичайно важливим елементом їх ефективної діяльності. Тому сучасна юридична діяльність нерозривно пов'язана з освоєнням і використанням новітніх інформаційних технологій. Сьогодні ефективність роботи юриста дуже часто визначає те, наскільки досконало він володіє тією або іншою комп'ютерною програмою. Без зайвого перебільшення можна стверджувати, що персональний комп'ютер на теперішній час став основним робочим інструментом фахівця-юриста, за допомогою якого йому доводиться складати різні юридичні документи [8; 9].

Використання сучасних інформаційних технологій для вирішення тих чи інших правових завдань можливе лише за умови знання основних характеристик засобів обчислювальної техніки, можливостей, будови і принципу їх дії, а також наявності стійких навичок їх правильної експлуатації. Знання обчислювальної техніки, зокрема, персонального комп'ютера, сучасного стандартного та прикладного програмного забезпечення, уміле використання їх у практичній діяльності поліції – це веління часу. Тому набуття працівниками поліції на належному рівні всебічної комп'ютерної грамотності є, безумовно, актуальним завданням системи МВС України [8; 9].

Цикл навчальних дисциплін з інформаційних технологій для здобувачів СВО бакалавр Національної академії внутрішніх справ складався, як правило, з двох дисциплін: на першому курсі – «Інформатика» («Інформаційні технології») [8; 9]; на третьому курсі – «Інформаційне забезпечення органів Національної поліції» [10; 11]. Досвід викладання навчальної дисципліни з інформаційних технологій для здобувачів СВО бакалавр на першому курсі протягом останніх 10 років свідчить про таке. Умовно можна виділити три етапи:

– 1-й етап (2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015 навчальні роки): вивчення базових понять у сфері інформаційних технологій відбувалось в межах навчальної дисципліни «Інформатика» («Інформатика та обчислювальна техніка») обсягом 72 навчальні години (з них 36 – з викладачем);

– 2й етап (2015/2016, 2016/2017 навчальні роки): вивчення базових понять у сфері інформаційних технологій відбувалось в межах навчальної дисципліни «Інформаційні технології» обсягом 30 навчальних годин (з них 12 – з викладачем);

– 3-й етап (2017/2018, 2018/2019 навчальні роки): вивчення базових понять у сфері інформаційних технологій відбувалось в межах факультативних занять.

Зрозуміло, що поступова відмова від викладання цієї дисципліни для здобувачів СВО бакалавр на першому курсі була пов'язана з розрахунку їх належної комп'ютерної базової підготовки в загальноосвітніх навчальних закладах. Але досвід науково-педагогічних працівників кафедри інформаційних технологій та кібербезпеки об'єктивно свідчить про інше.

Необхідно зазначити, що вказана проблема у наступному 2019/2020 навчальному році була вирішена. Так, МВС України включено до нормативної частини навчальних планів підготовки здобувачів СВО бакалавр за спеціальністю 081 «Право» набору 2019 року вивчення навчальної дисципліни «Інформаційні технології» обсягом 90 навчальних годин (з них 44 – з викладачем). Це дозволить науково-педагогічним працівникам кафедри інформаційних технологій та кібербезпеки академії організувати проведення навчальних занять для здобувачів СВО із семи базових тем інформаційних технологій, а саме: «Основні поняття та апаратно-програмне забезпечення інформаційних технологій», «Оформлення службової документації в поліції з використанням текстових редакторів. Текстовий редактор MS Word», «Електронні таблиці. Табличний процесор MS Excel», «Графічні редактори та системи презентацій», «Комп'ютерні мережі», «Інформаційно-пошукові системи у сфері законодавства», «Основи безпеки роботи з інформацією. Комплексне використання прикладного програмного забезпечення в діяльності поліції».

На підставі зазначеного вище можна зробити висновок, що в умовах зростаючої комп'ютеризації органів Національної поліції України головною метою навчальної дисципліни «Інформаційні технології» є надання здобувачам ступеня вищої освіти бакалавр на I курсі таких базових спеціальних знань, умінь та практичних навичок з основ інформатики та обчислювальної техніки, які б склали міцний фундамент подальшого засвоєння і ефективного використання ними комп'ютерної техніки та сучасних інформаційних технологій у своїй оперативно-службовій діяльності.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 20.08.2019).

2. Про затвердження Положення про Національну поліцію: постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF> (дата звернення: 20.08.2019).

3. Професійна освіта поліцейського: в якому напрямку рухатись? ПОЛИТРАДА. URL: <http://politrada.org/news/profes-yna-osv-ta-pol-tseyskogo-v-yakomu-napryamku-rukhatys> (дата звернення: 20.08.2019).

4. Про затвердження Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 29.01.2018 № 51. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS815.html (дата звернення: 20.08.2019).

5. Про затвердження стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з професії 5162 Поліцейський (за спеціалізаціями): наказ Міністерства освіти і науки України від 21.06.2018 № 669. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/standarty/2018/12/2-0062018politseyskiy.doc> (дата звернення: 20.08.2019).

6. Нова модель підготовки поліцейських. URL: <https://www.kadrovik.ua/povyny/nova-model-pidgotovky-policeyskyh> (дата звернення: 20.08.2019).

7. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2018 № 1379. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni_standarty/12/21/081-pravo-bakalavr.pdf (дата звернення: 20.08.2019).

8. Інформатика в юридичній діяльності: підручник / В.А. Іщенко, О.М. Грищак, В.А. Кудінов та ін.; за ред. В.А. Кудінова. Ч. 1. Київ: НАВС, 2016. 256 с.

9. Інформатика в юридичній діяльності підручник / В.А. Кудінов, І.М. Мельников, О.Є. Пакриш та ін.; за ред. В.А. Кудінова. Ч. 2. Київ: НАВС, 2017. 332 с.

10. Кудінов В.А., Орлов Ю.Ю., Пакриш О.Є. Інформаційні технології в діяльності Національної поліції: навч. посіб. Київ: НАВС, 2017. 100 с.

11. Кудінов В.А. Інформаційне забезпечення органів Національної поліції: словник термінів. Київ: НАВС, 2019. 236 с.

КУЧІВ Оксана
провідний науковий співробітник
відділу наукових досліджень проблем судочинства
та науково-методичного забезпечення суддівської освіти
Національної школи суддів України,
м. Київ, Україна

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГУ ДЛЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД ТА ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Національна школа суддів України протягом 2018–2019 році провела 9-місячний курс спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (далі – спеціальна підготовка), які мають стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років. Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджена рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 13 липня 2018 року № 172/зп-18 (далі – Програма спеціальної підготовки) [1], враховувала вимоги Концепції національних стандартів суддівської освіти, розробленої Національною школою суддів України (далі – НШСУ). Так, навчання майбутніх суддів здійснювалося у тренінговій формі з урахуванням трьох вимірів (3D): знання, навички та ставлення (в тому числі розуміння соціального контексту здійснення правосуддя) [2].

Серед головних нововведень у вивченні Конвенції та практики ЄСПЛ кандидатами на посаду судді слід виділити такі: включення конкретних рішень ЄСПЛ у Програму спеціальної підготовки; вивчення застосування Конвенції у кожній із юрисдикцій – цивільній, господарській, кримінальній, адміністративній і у межах теми, присвяченій основам організації суду і діяльності судді («накрізне» / «горизонтальне» включення тематики). Дизайн усіх тренінгів для кандидатів на посаду судді з тематики Конвенції (п'ять тренінгів) передбачає попереднє опрацювання (до початку проходження курсу) визначених рішень ЄСПЛ, а змістовне наповнення тренінгів знаходиться у логічному зв'язку.

Особливої уваги заслуговує тренінг, присвячений застосуванню Конвенції та практики ЄСПЛ в адміністративному судочинстві. З огляду на те, що цей навчальний курс є завершальним, він має низку змістовних та методичних новинок. Адже як пише відомий психолог і експерт із питань пам'яті Алан Беделі, намір учитися дасть результат тільки тоді, коли підкріплюватиметься застосуванням «ефективної стратегії навчання» [3, с. 68].

Основними змістовними темами названого тренінгу є вивчення ст. 11 Конвенції (окрім права на мирні зібрання, оскільки ця тема виноситься на само-

стійне опрацювання) та ст. 2 Протоколу 4 до Конвенції, яка гарантує свободу пересування. Вивчення ст. 2 Протоколу № 4 до Конвенції є «змістовною родзинкою» цього тренінгу, адже ця тема є новою не тільки для кандидатів на посаду судді, а й для суддів. Особлива увага звертається на вивчення ст. 13 Конвенції, що передбачає право на ефективний засіб правового захисту, та яка часто визнається ЄСПЛ порушеною з огляду на недотримання гарантій інших статей Конвенції, які вивчалися у попередніх блоках Програми спеціальної підготовки.

Окрім вивчення нових тем, курс має на меті перевірку отриманих знань під час проходження попередніх тренінгів щодо застосування Конвенції в цивільному, господарському та кримінальному судочинстві, їх актуалізацію та закріплення. З огляду на це навчальними цілями тренінгу є вироблення та удосконалення практичних навичок щодо розмежування сфер дії ст.ст. 8, 11 Конвенції, ст. 1 Першого протоколу до Конвенції, ст. 2 Протоколу № 4; визначення наявності втручання у права, гарантовані зазначеними конвенційними положеннями, та застосування «трискладового тесту» виправданості втручання; визначення, який засіб правового захисту є «ефективним» у світлі ст. 13 Конвенції тощо. Досягнення зазначених навчальних цілей тренінгу надає змогу пригадати опрацьований матеріал, що є значно ефективніше, ніж просте його перечитування, та уникнути «ілюзії знання». Адже якщо тримати перед собою розгорнуту книжку (або зайти в пошуковик), це створює ілюзію, ніби матеріал уже у мозку. Але це не так [3, с. 68–69].

Тренінг для кандидатів на посаду судді з тематики застосування Конвенції в адміністративному судочинстві передбачає попереднє опрацювання 15 рішень ЄСПЛ, які умовно можна розділи на дві групи. Частина рішень включена у попередні блоки Програми спеціальної підготовки, наприклад, «Багієва проти України», «Волохи проти України» – у блок Програми спеціальної підготовки, присвячений кримінальному судочинству, щодо гарантій ст. 8 ЄКПЛ, «Рисовський проти України», «East / West Alliance Limited» проти України» – у блок господарського судочинства тощо [1], але є важливими при здійсненні адміністративного судочинства, оскільки в них ЄСПЛ визнано порушення ст. 13 Конвенції. Інша частина рішень ЄСПЛ вивчаються тільки у межах цього курсу, зокрема, рішення «Корецький та інші проти України», «Веніамін Тимошенко та інші проти України» щодо ст. 11 ЄКПЛ, рішення «Нікіфоренко проти України», «Тімішев проти Росії», «Гаріб проти Нідерландів» щодо ст. 2 Протоколу № 4 до Конвенції тощо. Враховуючи, що для засвоєння нових знань потрібен час, важливість пригадування вивченого матеріалу, а також необхідність уникнення «ефекту установки», коли можливі бар'єри в розв'язуванні завдання чи розумінні нової теми через зациклення на стандартних підходах [3, с. 37, 114], така методика підбірки рішень ЄСПЛ є ефективною стратегією навчання.

Одна з поширених «ілюзій знання» полягає в тому, щоб продовжувати тренувати навички, які вже набуті, адже розв'язувати знайомі завдання легко,

і це дає відчуття успіху. Якщо чергувати різні теми, інколи може скластися враження, що це ускладнює навчання, але насправді це сприяє «глибшому» засвоєванню навчального матеріалу [3, с. 81]. З огляду на зазначене методичними новинками тренінгу із застосування Конвенції в адміністративному судочинстві є два практичних завдання, що передбачають заповнення аналітичних схем / таблиць, кожна з яких має свої навчальні цілі. Основою для обох завдань було обрано саме роботу із таблицями. Досвід показує, вона надає можливість опрацювати значний обсяг матеріалу в умовах обмеженого часу, розвиває навички роботи з рішеннями ЄСПЛ, допомагає вивчити структуру рішень, виокремити головний та потрібний матеріал для виконання завдання тощо.

Одна з аналітичних схем присвячена застосуванню ст. 8 Конвенції та ст. 1 Першого протоколу в адміністративному судочинстві. Хід виконання цього завдання відтворює алгоритм розгляду справ ЄСПЛ та передбачає: визначення, які із запропонованих категорій спорів охоплюються сферою дії ст. 8 Конвенції, а які ст. 1 Першого протоколу, наприклад, оскарження особою, яка перебуває на публічній службі і займає адміністративну посаду, наказу про звільнення її з адміністративної посади; примусове видворення іноземця з країни перебування, сім'я якого проживає на території країни, з якої видворяється іноземець; примусове відчуження земельної ділянки з мотивів суспільної необхідності. Наступним етапом заповнення аналітичної схеми є визначення, чи мало місце втручання у права, гарантовані ст. 8 ЄКПЛ / ст. 1 Першого протоколу до Конвенції, враховуючи те, що вони не є абсолютними. Не кожне втручання у права є порушенням, тому, у разі наявності втручання, необхідно визначати, чи відповідало воно критеріям виправданості: чи здійснювалося «згідно із законом», переслідувало «легітимну мету» та було «необхідним у демократичному суспільстві» (застосувати «трискладовий тест»). Останній крок у виконанні цього завдання полягає у наведенні головних аргументів для мотивації судового рішення (у тому числі із посиланням на практику ЄСПЛ).

Покрокова робота над цим завданням сприяє актуалізації набутих знань щодо сфер дії цих конвенційних положень, удосконаленню вмій та навичок щодо застосування «трискладового тесту», мотивації судового рішення. Не менш важливо, що таке завдання допомагає у виробленні навичок застосування набутих знань у нових ситуаціях: знання щодо ст. 8 у цивільному та кримінальному судочинстві та ст. 1 Першого протоколу у господарському судочинстві необхідно застосовувати в адміністративному судочинстві, враховуючи комплексність цих конвенційних положень.

Ще однією методичною особливістю цього тренінгу є заповнення аналітичної схеми із використанням рішень ЄСПЛ щодо ст. 13 Конвенції, які надавалися на попереднє опрацювання, зокрема «Басенко проти України», «Мосендз проти України», «Родзевілло проти України» та інші, загалом вісім рішень ЄСПЛ. Для заповнення аналітичної схеми необхідно опрацювати ці рішення ЄСПЛ та відповісти на три запитання: 1) яке право, гарантоване Конвенцією,

порушене та у чому це виражалось; 2) чому ЄСПЛ визнав порушення та чому обраний засіб захисту був неефективний та 3) який засіб правового захисту міг би бути ефективним. Виконання цього завдання можна продемонструвати на прикладі рішення у справі «Мосендз проти України» (Mosendz v. Ukraine), заява № 52013/08, рішення у справі від 1 січня 2013 [4], у якому ЄСПЛ визнав порушення ст. 2 Конвенції (право на життя) у матеріальному та процесуальному аспектах. Сина заявниці під час проходження служби у військовій частині внутрішніх військ МВС України було знайдено мертвим із вогнепальними пораненнями голови. Заявниця звернулася до районного суду у м. Києві з цивільним позовом про відшкодування моральної шкоди, завданої МВС України внаслідок неналежного виконання своїх обов'язків, що призвело до загибелі її сина. Проте суд відмовив заявниці у відкритті провадження, оскільки ця справа мала розглядатись в порядку адміністративного судочинства. Районний суд м. Севастополя прийняв до розгляду позов заявниці в порядку адміністративного судочинства та його задовольнив, присудивши заявниці відшкодування моральної шкоди. Севастопольський апеляційний адміністративний суд скасував постанову районного суду і закриття справи у зв'язку з тим, що справа мала розглядатись в порядку цивільного судочинства. ВАСУ залишив ухвалу без змін (відповідь на перше запитання). Позов заявниці про відшкодування моральної шкоди залишився без розгляду, і вона не мала національного засобу юридичного захисту за її вказаними вище скаргами з огляду на юрисдикційний конфлікт між національними судами, через що ЄСПЛ визнав порушення ст. 13 Конвенції (відповідь на друге запитання). Для відповіді на третє запитання необхідно поміркувати, що можна було б зробити, щоб уникнути порушення цього конвенційного положення та вказати засіб, який, міг би бути ефективним у цьому конкретному випадку.

Таке комплексне заповнення аналітичної схеми дає змогу, по перше, проаналізувати опрацьовані рішення ЄСПЛ, встановити взаємозв'язки між ст. 13 та іншими статтями Конвенції. По-друге, визначити проблемні аспекти національного законодавства, судової практики, діяльності правоохоронних органів, які впливають на ефективність засобів правового захисту, та визначити засіб правового захисту, який міг би бути ефективним у за конкретних обставин справи. По-третє, завдання сприяє креативному та більш гнучкому мисленню, виникненню нових ідей, поглядів на вивчені теми, проблеми. По-четверте, дозволяє напрацювати навички роботи з рішеннями ЄСПЛ (шукати та вибирати головне, вивчити структуру та елементи рішень, лексику та термінологію ЄСПЛ) [5, с. 21–22].

Описаний дизайн тренінгу для кандидатів на посаду судді із застосування Конвенції та практики ЄСПЛ в адміністративному судочинстві направлений на опанування майбутніми суддями необхідними навичками та, як показав досвід проведення спеціальної підготовки та відгуки викладачів (тренерів) НШСУ, є ефективною стратегією навчання, корисною не тільки для кандидатів на посаду судді, а й для суддів.

Список використаних джерел:

1. Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджено рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України 13.07.2018 № 172/зп-18. URL: http://www.nsj.gov.ua/files/1531925543progama_spec_pidgotovk.pdf (дата звернення: 22.07.2019).
2. Концепція національних стандартів суддівської освіти, затверджена наказом від 24.06.2016 № 34 як Додаток 5 до Регламенту НШСУ. URL: <http://www.nsj.gov.ua/ua/about/symbols> (дата звернення: 22.07.2019).
3. Оклі Барбара. Навчитися вчитися. Як запустити свій мозок на повну: пер. з англ. Артем Замоцний. Київ: Наш формат, 2018. 272 с.
4. Мозендз проти України: Рішення ЄСПЛ від 17.01.2013, заява № 52013/08. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115887> (дата звернення: 22.07.2019).
5. Фулей Т.І. Впровадження практики ЄСПЛ у суддівську освіту: методичні підходи. *Слово Національної школи суддів України*. 2017. № 3(20). С. 17–29. URL: <http://slovo.nsj.gov.ua/images/pdf/32017.pdf> (дата звернення: 22.07.2019).

КУЧМЕНКО Святослав
здобувач наукової лабораторії з проблем протидії злочинності
навчально-наукового інституту № 1
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ

Процеси реформування Національної поліції України на сьогодні перебувають в активній фазі. Ряд проектів вже реалізовано, частина перебуває на стадії апробації, однак є і такі, котрі ще знаходяться у процесі розробки. Важливо, що усі зміни реалізуються з огляду на потреби сучасного суспільства, його мобільність, високий рівень інформатизації та орієнтовані на забезпечення не лише правоохоронної, а й сервісної функцій. Така практика є поширеною у світі, адже як показує аналіз зарубіжного досвіду, підрозділи поліції будь-якої сучасної держави функціонують в режимі постійної адаптації до соціальних процесів, що відбуваються в конкретних умовах місця і часу [1, с. 11–12]. Такий підхід дозволяє реалізовувати багатоцільове, ефективне, професійне, сучасне надання правоохоронних послуг.

Зважаючи на сучасний етап приведення системи і діяльності правоохоронних органів нашої держави у відповідність з міжнародними стандартами, важливого значення набуває розширення й інтенсифікація міжнародного співробітництва у правоохоронній сфері (у тому числі у сфері управління органами поліції), зокрема через укладення відповідних профільних двосторонніх міжнародно-правових угод, участь у роботі міжнародних правоохоронних інституцій, проведення обміну досвідом правоохоронної діяльності, взаємодії з правоохоронними органами зарубіжних країн та міжнародними правоохоронними інституціями як у вирішенні завдань охорони прав на національному рівні, так і у формуванні міжнародних гарантій правоохоронної діяльності [2, с. 93]. Така взаємодія є надзвичайно важливою та цінною, адже надає змогу втілити сучасні напрацювання провідних країн у сфері профільної підготовки працівників поліції. Вдалим прикладом використання міжнародного досвіду та допомоги є формування Корпусу оперативно-раптові дії (далі – КОРД) – спецпідрозділу Національної поліції для вирішення надзвичайних ситуацій, рівень яких є настільки високим і складним, що може перевищити можливості сил оперативного реагування чи оперативно-розшукових підрозділів. Цей підрозділ було сформовано саме завдяки активній співпраці з консультативними місіями представників правоохоронних органів

країн Європи та США а також за підтримки міжнародних партнерів України. За їх інформаційної та матеріально-технічної підтримки було розроблено стандарти професійної підготовки, критерії відбору кандидатів, систему навчання та практичного відпрацювання отриманих навичок тощо.

Інновації у системі відбору та підготовки кадрів для проходження служби в підрозділах Національної поліції знайшли своє втілення в новому Законі «Про Національну поліцію», який змінює підхід не лише до кадрових процедур, а й до інституту поліції загалом, підвищуючи рівень суспільної довіри до неї, взаємодії з громадськістю та перехід на надання так званих сервісних поліцейських послуг. Позитивними новелами Закону України «Про Національну поліцію» стало введення конкурсу на посади, створення поліцейських комісій, включення до їх складу представників громадськості, системна атестація кадрів із застосуванням сучасних форм оцінювання й контролю, що має сприяти підвищенню професіоналізму поліцейських, ефективності виконання покладених на них завдань і функцій, ступеня задоволення потреб й рівня довіри суспільства й загалом переходу до сервісного характеру діяльності даного публічного інституту [3, с. 68]. Так, наприклад, інноваційним є запуск центрів рекрутингу Національної поліції України, завданням яких є пошук, атестація, добір, оцінка і розвиток кадрів для Національної поліції України.

Важливу роль відіграє також використання сучасних інформаційно-аналітичних систем у процесі управління персоналом Національної поліції України. Так, у сфері кадрового забезпечення, управління персоналом та управління кадровими процесами активно використовуються електронні системи та програмні комплекси, побудовані за вебтехнологіями. Останні відрізняються своєю універсальністю, зручністю для кінцевого користувача, полегшують організацію обробки та зберігання даних, прискорюють обмін даними, не потребують синхронізації тощо. Впровадження новітніх електронних систем та програмних комплексів у процеси кадрового забезпечення і управління персоналом, а саме, відбору, навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оцінки їх діяльності, планування служби та кар'єри, надають нові можливості особам, які проходять або вступають на службу до Національної поліції України, навчаються у відомчих закладах вищої освіти, а також надають зручні управлінські та контролюючі інструменти керівникам всіх рівнів, працівникам кадрового апарату, та працівникам підрозділів організації відбору та проведення атестації поліцейських територіальних (міжрегіональних) органів поліції [4, с. 7–8].

Список використаних джерел:

1. Швець Д.В. Основні напрями адаптації поліцейської діяльності до соціальних змін. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми: міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2019 р.)*. Харків: ХНУВС, 2019. С. 11–12.

2. Соколенко О.Л. Перспективи розвитку системи та діяльності правоохоронних органів. *Право і суспільство*. 2012. № 5. С. 93.

3. Кравченко І. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 68–72. С. 68.

4. Коршенко В.А. Автоматизація кадрового забезпечення і управління персоналом Національної поліції України шляхом використання програмного комплексу «Система управління персоналом Національної поліції України». *Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку: міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 берез. 2019 р.)*. Харків, 2019. С. 7–8.

ЛЯСКОВСЬКА Олена
головний інспектор аналітичного відділу
Управління організації служби
Департаменту «Корпус оперативно-раптової дії»
Національної поліції України,
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Головною метою навчання поліцейських у процесі практичної діяльності є розвиток їхніх професійних якостей без відриву від практичної діяльності, а також формування правоохоронцями професійних компетентностей на тлі зовнішніх чинників і процесів, зумовлених специфікою служби та напрямом службової діяльності.

Відповідно до ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» «службова підготовка – це система заходів, спрямованих на закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності» [1]. Організація службової підготовки поліцейських здійснюється відповідно до вимог наказу МВС України від 26 січня 2016 року № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» (далі – Положення). Зазначене Положення визначає порядок планування, проведення та обліку занять, здійснення контролю знань, умінь та навичок осіб молодшого, середнього та вищого складу Національної поліції України (далі – поліцейські) [2]. Крім того, порядок і умови проходження первинної професійної підготовки поліцейських визначає Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, затверджене наказом МВС України від 16 лютого 2016 року № 105 [3].

Службова підготовка складається з двох частин: теоретичної та практичної. У теоретичну частину службової підготовки поліцейського запроваджено сучасні форми навчання, а також включно роз'яснення актуальних службових питань і новел законодавства, усунення виявлених недоліків під час виконання службових обов'язків тощо. Практична частина реалізується шляхом отримання необхідних практичних навичок та оволодіння ефективними прийомами дій у різноманітних службових ситуаціях.

Основними завданнями службової підготовки є:

- підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських;
- вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України;

– удосконалення керівним складом органів (закладів, установ) поліції навичок управління поліцейськими [2].

Основними формами службової підготовки є:

– навчальні заняття в групах за місцем служби (основна маса занять – це лекційні або практичні заняття безпосередньо за місцем проходження служби);

– навчальні збори (підвищення професійної готовності поліцейських до виконання службових завдань), що проводяться на базі тренінгового центру або закладу (установи);

– самостійне навчання (здійснюється поліцейським упродовж усього строку служби) [2].

Організація службової підготовки в органі (закладі, установі) поліції здійснюється відповідно до письмового наказу його керівника.

Відповідно до Положення службова підготовка має такі види:

– функціональна підготовка (набуття і вдосконалення поліцейськими знань, умінь та навичок у сфері нормативно-правового забезпечення службової діяльності);

– загальнопрофільна підготовка (включає домедичну підготовку та безпеку життєдіяльності);

– тактична підготовка (спрямована на набуття і вдосконалення поліцейськими навичок практичного застосування теоретичних знань щодо правильного оцінювання конкретних подій з подальшим прийняттям правомірних рішень і психологічної готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику);

– вогнева підготовка (вивчення поліцейськими основ стрільби з вогнепальної зброї, правомірного її застосування (використання) та вдосконалення навичок безпечного поводження з нею, швидкісної та влучної стрільби по нерухомих і рухомих цілях, з різних положень, в обмежений час, в русі тощо) [4];

– фізична підготовка (спрямована на формування та вдосконалення рухових умінь і навичок, розвиток фізичних якостей та здібностей поліцейських) [2].

Усі види службової підготовки є взаємопов'язаними між собою та являють собою цілісну систему підготовки поліцейського.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз існуючого нормативно-правового забезпечення службової підготовки поліцейських та власна практика відвідування цих занять надає можливість зробити такі висновки:

1. Існуючі методики проведення занять зі службової підготовки зазнають змін і вдосконалень, щоб відповідати вимогам сьогодення. Методики завжди повинні опиратись на ретельно відібраний позитивний досвід правоохоронних органів іноземних держав та новітні розробки вітчизняних учених.

2. З початку 2019 року Національна поліція України запровадила дистанційне професійне навчання поліцейських – освітню систему «Освітній портал службової підготовки поліцейських». Новий формат службової підготовки поліцейських має низку суттєвих переваг:

1) засвоєння нових знань та удосконалення вже набутих відбувається дистанційно, у зручний для кожного поліцейського час;

2) запропонований формат службової підготовки надає можливість самостійно обирати форми і методи засвоєння матеріалу (перегляд навчальних роликів, вивчення нормативної бази), обговорювати проблемні питання на форумі користувачів, отримувати оновлену інформацію та перевіряти рівень своїх знань шляхом самоконтролю;

3) щомісячне проходження поліцейськими тестування з теоретичної частини службової підготовки (функціональна, загальнопрофільна, вогнева підготовка, яка включає матеріальну частину зброї, правила та порядок застосування і використання зброї, заходи безпеки при поводженні зі зброєю) надає можливість фіксувати їх професійний розвиток протягом служби;

4) до наявних переваг також слід віднести можливість працювати у порталі з мобільного пристрою та систематичне оновлення інформації;

5) освітній портал створює умови швидкої оцінки рівня знань поліцейських та здійснення постійного моніторингу.

Недолік службової підготовки полягає у тому, що чинний комплекс заходів з професійного навчання поліцейського не передбачає психологічну та морально-етичну підготовку. Чомусь ці два надважливі аспекти професіоналізму поліцейського завжди залишались без уваги.

Отже, службова підготовка має надзвичайно важливу роль у процесі підвищення професіоналізму поліцейських. Постійне вдосконалення методів та форм її проведення сприятиме підвищенню рівня майстерності правоохоронців і загальній ефективності роботи Національної поліції України.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 07.08.2019).

2. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: наказ МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16> (дата звернення: 07.08.2019).

3. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції: наказ МВС України від 16 лютого 2016 року № 105 (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16> (дата звернення: 08.08.2019).

4. Про затвердження Курсу стрільб для поліцейських та Норм витрат боєприпасів, пострілів, вибухових пакетів і гранат поліцейськими під час проведення практичних стрільб поліції: наказ МВС України від 26.04.2019 № 334. URL: <http://tranzit.ltd.ua/nakaz/> (дата звернення: 08.08.2019).

МАКСІМЕНЦЕВА Надія
доктор юридичних наук,
заступник начальника відділу представництва
при виконанні судових рішень
Департаменту підтримання обвинувачення
та представництва інтересів держави в судах
Генеральної прокуратури України,
м. Київ, Україна

НАВЧАННЯ ПРОКУРОРІВ ЯК ПРАВО ТА ОБОВ'ЯЗОК (ЄВРОПЕЙСЬКІ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ)

Наявність належного рівня знань та навичок, відповідний професійний рівень є невід'ємною умовою ефективного виконання покладених на прокурорів функцій та реалізації наданих повноважень.

Чинне законодавство ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» [1] зобов'язує прокурора вдосконалювати свій професійний рівень та з цією метою підвищувати кваліфікацію. Прокурор періодично проходить підготовку у Національній академії прокуратури України.

Відповідно до п. 2 розділу IX Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 року № 351 [2], підвищення кваліфікації прокурорів у Національній академії прокуратури України проводиться не рідше одного разу на три роки.

Крім того, наявність фахового рівня є однією з основних підстав для вирішення питання щодо переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури, у тому числі вищого рівня, на вакантну або тимчасово вакантну посаду (ст. 38 Закону України «Про прокуратуру»).

Також під час звільнення прокурора з посади та визначення переважного права залишення на роботі враховується ефективність виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації, проходження навчання, підвищення кваліфікації та інше (п. 11 розділу V. «Звільнення» зазначеного вище наказу Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 року № 351).

Сьогодні гостро стоїть питання чергового етапу реформування органів прокуратури, імплементації європейських стандартів, створення системи, яка відповідає вимогам сучасності та потребам суспільства.

Проте формуючи нову структуру органів прокуратури, уточнюючи функції та обсяг повноважень прокурора, доцільно також оновлювати підходи до роботи прокурорів, підвищувати фаховий рівень, кваліфікацію працівників відповідно до потреб сьогодення.

Тобто створюючи технічно нові моделі організації роботи, доцільним є проведення навчань та тренінгів для працівників органів прокуратури щодо

відповідності європейським стандартам та вимогам до проведення роботи та виконання своїх посадових обов'язків.

Отже, доречно проаналізувати зазначені щодо прав та обов'язків проходження навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Серед документів, що визначають європейські стандарти та вимоги у цій сфері можна назвати Бордоську декларацію [3] та висновок до Бордоської декларації [4]; Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі державного обвинувачення в системі кримінальної юстиції від 06.10.2000 (далі – Рекомендація REC (2000) [5]; Звіт Венеціанської комісії про європейські стандарти щодо незалежності судової системи (ч. II – прокуратура) від 30 червня 2015 року (далі – Звіт Венеціанської комісії) [6]; Висновки Венеціанської комісії щодо прокурорів від 24 липня 2015 року (далі – Висновки Венеціанської комісії) [7]; Статус та роль прокурорів. Управління Організації Об'єднаних Націй з питань наркотиків та злочинності та Керівництво Міжнародної асоціації прокурорів від 2014 року (далі – Керівництво МАП) [8] тощо.

Доцільно звернути увагу, що вказані вище документи оперують поняттям «навчання» (*training* – англ.) на відміну від запровадженого у чинному законодавстві України терміна «підвищення кваліфікації».

Так у Бордоській Декларації зазначено, що для належного відправлення правосуддя важливим є дотримання загальноприйнятих правових принципів та етичних норм фахівцями, залученими до судового процесу. Підвищення кваліфікації, що передбачає і навчання методам управління, є і правом, і обов'язком суддів та прокурорів [3]. Таке навчання має проводитися регулярно та має об'єктивно оцінюватися щодо його ефективності. Там, де це доцільно, спільне навчання суддів, прокурорів та адвокатів з тем, що становлять спільний інтерес, може сприяти досягненню найвищої якості правосуддя [4].

Відповідно до п. 7 Рекомендацій REC (2000) визначається, що навчання є обов'язком і правом для всіх прокурорів як до моменту їх призначення, так і протягом подальшої роботи на постійній основі. Тому держави повинні вживати ефективних заходів для організації таких заходів та створення сприятливих можливостей для прокурорів щодо реалізації такого права та виконання обов'язку [5].

У свою чергу, п. 17 розділу IX «Нагородження та навчання» Рекомендацій REC (2000) визначено, що прокурорам слід проводити відповідне навчання протягом усієї кар'єри. Така підготовка повинна включати юридичне, у тому числі щодо прав людини, навчання, а також основні засади управління, особливо для вищих прокурорів. При цьому важливу роль у визначенні навчальних програм може зіграти експертний орган на зразок прокурорської ради. З огляду на витрати та ефективність подальшої роботи, спільне навчання для прокурорів та суддів може бути рекомендовано для покращення співробітництва [5].

У Звіті Венеціанської комісії акцентувалась увага на необхідності підготовки прокурорів до етичних норм, закону та прав людини, професійної іден-

тичності та розуміння завдань, які ставляться перед органами прокуратури, а також практичних питань, які стосуються роботи прокурорів [6].

Також у Висновку Венеціанської комісії пропонується потреби у навчанні прокурорів визначати за прикладом Ірландії. Так, проводити двічі на рік співбесіди прокурора з вищим керівником (система заснована на дискусії між працівником та керівництвом), які намагаються досягти згоди щодо того, як працює працівник і яка підготовка чи подальший розвиток потрібні. Система спрямована на вирішення та усунення будь-яких недоліків, як тільки вони виникли [7].

Керівництво МАП вказує, що прокурори повинні мати право на підтримання рівня професійної підготовки. Ретельний, продуманий та прозорий процес, у тому числі, навчання прокурорів протягом усієї кар'єри сприяють забезпеченню дотримання цілей Стандартів та керівних принципів МАП протягом усієї служби прокуратури. При чому зазначається, що прокурори несуть велику відповідальність, і від них багато чекає суспільство. Тому органи прокуратури у своїй роботі мають бути прихильні до досконалості. Отже, підвищення кваліфікації та навчання працівників відповідно до сучасних вимог має відбуватись протягом усього життя, що вимагає зобов'язань керівництва забезпечити навчання та обов'язок прокурорів скористатися ним [8].

Таким чином, відповідно до вимог європейських та чинного законодавства України про прокуратуру щодо права та обов'язку прокурора на навчання протягом всієї кар'єри, можна визначити такі підстави та напрями проведення навчань: за наявною необхідністю (у разі призначення на посаду тощо); на виконання вимог чинного законодавства (на рідше одного разу на три роки); необхідності отримання нових (зміни законодавства), додаткових знань (щодо окремих категорій справ тощо) та інше.

Крім того, ураховуючи значення практики Європейського суду з прав людини та судової практики Верховного Суду щодо прийняття рішень національними судами, необхідно розробляти та проводити навчання працівникам за вказаними напрямами, а також прийняти до уваги рекомендації щодо сумісного проведення навчань суддів, прокурорів та інших учасників судового процесу.

Список використаних джерел:

1. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 22.07.2019).
2. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: наказ Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0113-18> (дата звернення: 22.07.2019).
3. Бордоська декларація від 18.11.2009 (створена Консультативною радою європейських суддів (КРЕС) та Консультативною радою європейських прокурорів (КРЕП) на запит Комітету Міністрів Ради Європи висловити думку щодо взаємовідносин між суддями та прокурорами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a50 (дата звернення: 22.07.2019).

4. Висновок до Бордоської декларації від 18.11.2009. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/.../vysl2.doc> (дата звернення: 22.07.2019).

5. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі державного обвинувачення в системі кримінальної юстиції, ухвалені Комітетом Міністрів 06.10.2000 на 724-му засіданні заступників міністрів. URL: http://pravo.org.ua/files/zarub_zakon/rek_2000.pdf (дата звернення: 22.07.2019).

6. Звіт Венеціанської комісії про європейські стандарти щодо незалежності судової системи. (частина II – прокуратура) від 30.06.2015. URL: <https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI%282015%29009-e> (дата звернення: 22.07.2019).

7. Compilation of Venice Commission opinions and reports concerning prosecutors 24.07.2019. URL: <https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI%282015%29009-e> (last accessed: 26.07.2019).

8. The Status and Role of Prosecutors. United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide. URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304_ebook.pdf (last accessed: 22.07.2019).

МАРКОВ Михайло
кандидат юридичних наук,
доцент, професор кафедри оперативно-розшукової діяльності
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Оптимальної системи професійної підготовки працівників Національної поліції України дотепер не створено. Закордонна практика в цьому аспекті досконало не вивчена, а отже, ще залишаються можливості для подальшого використання її позитивних надбань в Україні. Водночас саме зарубіжний досвід має достатньо позитивних прикладів, вміле використання яких може оптимізувати організаційно-правовий механізм професійної підготовки працівників правоохоронних органів. Паралельно з основними рівнями професійної підготовки поліцейських кадрів в багатьох країнах діє встановлена законодавством розгалужена багатопрофільна мережа додаткової або післядипломної освіти, тобто підвищення кваліфікації, спеціалізації, удосконалення та перепідготовки поліцейських кадрів, яка функціонує як на базі поліцейських навчальних закладів, так і у формі службової підготовки безпосередньо за місцем несення служби.

У Європі, крім можливості здобути відомчу поліцейську освіту, все більше поліцейських відряджаються або самостійно вступають у загальногромадянські університети, інститути, коледжі. Почастішали випадки прийому на роботу в поліцію осіб, які вже мають одну або дві вищі освіти, і навіть учений ступінь. Європейська відомча професійна підготовка кадрів поліції інтегрувалася в загальнонаціональні та міжнародні освітні простори через систему державного ліцензування, атестації та акредитації і функціонує відповідно до загальнодержавних критеріїв і стандартів. Співробітники поліції європейських країн зацікавлені у функціонуванні ефективної системи підготовки поліцейських кадрів.

Зокрема, у Великій Британії Федерація співробітників поліції ініціювала створення адміністрації зі стандартів навчання поліцейських та надання їй статусу поліцейського університету. Передбачалося відкриття при університеті двох коледжів, один із яких мав здійснювати інтерактивне навчання поліцейських, а другий – заочне і вечірнє навчання [1, с. 26]. У Великобританії головне завдання поліції – це служіння в першу чергу суспільству, громадянам, а потім вже державі й уряду. Тому поліція в цілому користується повагою та підтримкою населення [2, с. 14]. Такий підхід до визначення головної функції

поліції має давні традиції. Англійський досвід підготовки відрізняється гуманістичною спрямованістю навчального процесу, тривалим терміном навчання констеблів за місцем роботи, найретельнішим відбором кандидатів на службу в кримінальну поліцію, організацією їх навчання, акцентом на самостійне несення служби поліцейськими вже на початковому етапі проходження служби.

Натомість у США (штат Каліфорнія) у 1959 року була створена Комісія зі стандартів і підготовки поліцейських у мирний час, завдання якої полягало в стандартизації вимог для поліцейських відомств у межах штату. Після цього у всіх шатах були створені подібні відомства і системи навчання. Оскільки в США муніципальна влада згідно з законом формується владою штатів, то самі штати контролюють їхні повноваження, в тому числі поліцейські, визначаючи їх в професійних статутах. Як правило, комісії з навчання та підготовки поліцейських розробляють стандарти з вербування, перебування на службі та звільнення поліцейських, встановлюють мінімальні вимоги з підготовки кадрів і займаються створенням нових поліцейських дільниць, впровадженням програм навчання та іншими нововведеннями [3, с. 266–280].

Свої особливості в професійній підготовці кадрів для національної поліції має Іспанія. Поліцейські кадри готуються на основі політики, яка відповідає щоденним реаліям і потребам іспанської поліції. На рівні департаментів існує децентралізована мережа, створена уповноваженими вказаного управління. Їхнє завдання полягає в інформуванні центру про потреби регіонів в поліцейських кадрах та участі в складанні навчальних програм і їх реалізації на місцевих рівнях. Ця підготовка отримала назву міждисциплінарна, оскільки здійснюється при співробітництві з університетськими закладами, юридичними структурами, а також громадськими і приватними організаціями. Постійну роботу з підвищення кваліфікації поліцейських кадрів здійснюють два центри, розташовані в Мадриді: Центр актуалізації, спеціалізації та соціальних програм для просування по службі і Центр підвищення кваліфікації [3].

Цікавим є досвід Вірменії, в якій простежуються певні паралелі із сучасною Україною, зокрема щодо ведення воєнного конфлікту. Спочатку в зоні зіткнень створювали різноманітні добровольчі підрозділи. Потім доволі вдалим кроком стало формування спеціального органу – Комітету оборони при уряді, що звів під єдине управління нерегулярні сили – озброєні загони, утворивши полк внутрішніх військ, підрозділи міліції особливого призначення, забезпечивши їх необхідним ресурсом для ведення бойових дій. Коли гаряча фаза конфлікту згасла, країна розпочала повноцінну поліцейську реформу. Проте найактуальнішим викликом безпеці держави досі є корупція, що вразила економіку й владу [4, с. 21].

Що ж до питання боротьби із корупцією в органах поліції зарубіжних країн, варто звернути увагу на досвід Польщі. Так, спеціальний департамент підпорядкований міністрові, контролює роботу поліцейських, має право на провокацію хабаря. При цьому, якщо поліцейського викриють у вчиненні злочину,

його не тільки звільнять, а й позбавлять пенсії. Але якщо він повідомить про спробу дати йому хабаря, то отримає непогану премію. Окрім цього, тут посилено громадський контроль за поліцією. Правозахисники будь-коли можуть перевірити тимчасові міста тримання затриманих і поспілкуватись із ними. Без сумніву великий вплив на ефективність діяльності польських поліцейських, а також на недопустимість корупційних проявів впливають високі показники оплати праці поліції. Зокрема, заробітна плата в польській поліції старшого офіцера становить 3,5 тисячі євро, дільничного – 2 тисячі євро, а патрульного – 600 євро [5, с. 14–15].

В основу підготовки поліцейських кадрів Німеччини покладено принцип довічного найму. Службова діяльність і навчання співробітника планується і прямує в суто перспективному плані. При цьому передбачається постійне підвищення його кваліфікації [4]. Особливістю системи підготовки поліцейських кадрів ФРН є те, що жодний з поліцейських навчальних закладів країни не видає своїм випускникам освітніх документів, відповідних якому-небудь державному освітньому стандарту. Після закінчення навчальних закладів видаються тільки відомчі освітні документи, що дають право працювати тільки в поліції і, як виняток, в деяких інших державних установах [4].

Отже, у складній соціально-економічній та політичній ситуації, в якій опинилась Україна нині, особлива увага в освітній політиці має приділятися змісту освіти у закладах вищої освіти МВС України, який має гнучко реагувати на мінливі потреби суспільства і бути зорієнтований на підготовку фахівців до несення служби в умовах ускладнення оперативної обстановки, а також за надзвичайних обставин. Особливу увагу слід приділити вихованню у співробітників правової культури, моральності і гуманізму, поваги до конституційних прав і свобод громадян, готовності до захисту їх життя, вихованню почуття власної гідності, здатності до саморозвитку та самовдосконалення.

Одним із найважливіших напрямів освітньої політики МВС України має стати інтеграція професійної підготовки кадрів Національної поліції України у світову систему поліцейської освіти. Досягнення поставлених цілей можливе за допомогою: активної участі у створенні міжнародних центрів поліцейської освіти; встановлення контактів із зарубіжними школами поліції не тільки на рівні керівників навчальних закладів, а насамперед викладачів, курсантів та слухачів [6, с. 188]; розробки та реалізації програми двостороннього співробітництва в цій галузі; розвитку прямих зв'язків навчальних закладів із зарубіжними партнерами.

На сьогодні важливим є не тільки актуалізація зарубіжного досвіду, а й наповнення його новим змістом, запровадження сучасних принципів, підходів та стандартів роботи, враховуючи, у тому числі, досвід правоохоронних органів зарубіжних країн у всьому різноманітті його здобутків і суперечностей.

Список використаних джерел:

1. Программа совершенствования подготовки сотрудников английской полиции. *Police*. 1999. Р. 25–27.
2. Заросило В.О. Порівняльний аналіз адміністративної діяльності міліції України та поліції зарубіжних країн (Великобританії, США, Канади та Франції): автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2002. 20 с.
- 3 Якубов А.С., Асямов С.В., Таджиев А.А., Миразов Д.М. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: учебное пособие. Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2010. 449 с.
4. Мартыненко О. Профессиональное обучение полиции Германии (по материалам МВД Украины). URL: <http://www.khpg.org/index.php?id=1399024677> (дата обращения: 22.08.2019).
5. Карпюк Г. Практика реформ: країни соцтабору. *Іменем закону*. 2015. № 11(5969). С. 14–15.
6. Курко М.Н. Діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо європейської інтеграції: організаційно-правові засади: дис. канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2008. 229 с.

МАТЮШКОВА Тетяна
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри криміналістики та судової експертології
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

АНГЛІЙСЬКА МОВА У НАВЧАННІ ТА ПРОФЕСІЙНОМУ СПІЛКУВАННІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

Результати дослідження *English Proficiency Index* 2018 року свідчать, що за рівнем знання англійської мови Україна посідає 28 місце серед 32 країн Європи та 43 місце серед 88 країн світу, які взяли участь у вказаному рейтингу. У зв'язку з цим 13 липня 2019 року Міністерство освіти і науки України розробило та схвалило на засіданні Колегії МОН Концепцію розвитку англійської мови в університетах (далі – Концепція), що визначає концептуальні засади державної політики щодо підтримки розвитку та застосування англійської мови у вищій освіті в Україні [1].

Зазначеною Концепцією визначено два напрями запровадження та поширення в університетах України англійської мови. По перше, це англійська мова професійного спрямування (*English for Special Purposes – ESP*) і, по-друге, це викладання фахових дисциплін англійською мовою (*English as Medium of Instruction for Ukrainians – EMI-u*). І якщо викладання англійської мови професійного спрямування покладається на кафедри англійської мови, то викладання фахових дисциплін англійською мовою покладається на професорсько-викладацький склад відповідних кафедр.

Відповідно до освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 081 – «Право», галузі знань – 08 «Право» (правозастосування), фаховими дисциплінами для майбутніх правоохоронців є кваліфікація злочинів, досудове слідство та судовий розгляд кримінальних справ, методика розслідування окремих видів злочинів, організація та проведення негласних слідчих (розшукових) дій, судова експертологія, судова медицина та психіатрія та інші [2].

Таким чином, перед освітянами постає завдання не лише перекладу на англійську мову наявних навчально-методичних матеріалів із вказаних та інших фахових дисциплін, а й фактичного їх викладання англійською мовою. Досягнення зазначеного завдання має забезпечити внесення відповідних змін у нормативні акти, що регламентують питання вищої освіти, у тому числі, у закладах зі специфічними умовами навчання, а також цілий комплекс організаційних, навчальних, наукових та інших заходів.

Так, на державному рівні підтримка розвитку англійської мови в сфері вищої освіти за напрямом ЕМІ-у пов'язана із внесенням змін у чинне законодавство щодо: а) надання освіти (окремих дисциплін) іноземною мовою; б) видів дозволених для викладання англійською мовою фахових дисциплін та особливостей їх оцінювання; в) вимог ліцензування закладів вищої освіти (далі – ЗВО) з урахуванням нового критерію – ЕМІ-у – під час внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості та акредитації; г) джерел фінансування доступу викладачів і студентів до матеріалів англійською мовою; д) фінансових стимулів для викладачів, які розробляють та викладають курси фахових дисциплін англійською мовою; є) включення до оцінки компетентності викладачів з ЕМІ-у і для прийняття суджень про кар'єрне зростання посилянь на відповідні курси, що вони їх розробляють та викладають. Зміни законодавства мають також забезпечити можливість академічної мобільності викладачів ЕМІ-у (щоб вони могли викладати англійську мову за межами України та дізнаватися про те, як ЕМІ організовано в міжнародних університетах) та підтримку національних чи (і) міжнародних заходів з метою поширення кращих практик і поточних досліджень в цій галузі.

На рівні університетів підтримка розвитку та застосування англійської мови у вищій освіті в Україні на рівні ЕМІ-у передбачає запровадження ними узгодженого підходу до інституційної координації з викладання фахових дисциплін англійською мовою. У зв'язку з чим Концепцією рекомендовано створення міжвідомчої координаційної одиниці, до обов'язків якого може бути віднесено, зокрема, забезпечення чітких та раціональних адміністративних процедур створенням нових курсів та програм ЕМІ-у, доступу викладачів майбутнього та поточного ЕМІ-у до курсів англійської мови та педагогічної підготовки, надання викладачам консультацій з розробки курсу, методології, оцінки та організації ЕМІ-у, організація інституційних та національних заходів, що об'єднують викладачів ЕМІ, сприяють обміну дослідженнями ЕМІ та кращими практиками їх застосування тощо.

Також Концепцією передбачено такі заходи стимулювання викладачів фахових дисциплін англійською мовою, як фінансова нагорода, скорочення навчальних годин з метою компенсування додаткового часу, необхідного для створення нових курсів ЕМІ-у, визнання ЕМІ при прийнятті рішень щодо рейтингових лекторів та просування по службі, переважний доступ для викладачів ЕМІ-у до програм академічної мобільності.

Разом із тим визначено два рівні контролю за якістю викладання фахових дисциплін англійською мовою: 1) внутрішній (оцінка студентів, експертна оцінка іншими викладачами ЕМІ-у, самооцінка викладачами ЕМІ-у, оцінка персоналом інституційного забезпечення якості) і 2) зовнішній (державний орган забезпечення якості, національні експерти з інших університетів, міжнародні експерти).

На наше переконання, англійська мова у навчанні забезпечить академічну мобільність викладачів та курсантів ЗВО зі специфічними умовами навчання, отримання курсантами грантів на навчання та практику, а викладачами – на викладання, стажування і підвищення кваліфікації. Вільне володіння та використання англійської мови у професійному спілкуванні відкриває для правоохоронців перспективи безпосереднього обміну передовими практиками боротьби зі злочинністю, надає більше можливостей для власного розвитку та реалізації свого потенціалу, забезпечує вільний доступ до найкращих світових вищих навчальних закладів, у тому числі в галузі поліцейської освіти.

Резюмуючи викладене, слід відзначити, що розвиток англійської мови у системі професійної підготовки працівників правоохоронних органів з метою підвищення рівня їх фахової компетентності є стратегічним завданням для України.

Список використаних джерел:

1. МОН створило концепцію розвитку англійської в університетах: рівень B1 – обов'язкова умова вступу, B2 – випуску, викладання профільних дисциплін іноземною та «мовні скринінги». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-stvorilo-koncepciyu-rozvitku-anglijskoyi-v-universitetah-u-dodatku-riven-v1-obov'yazkova-umova-vstupu-v2-vipusku-vikladannya-profilnih-disciplin-inozemnoyu-ta-movni-skriningi> (дата звернення 12.08.2019).
2. Освітньо-професійна програма від 26.06.2018. URL: http://univd.edu.ua/files/articles/162874/oor1bach08_2.pdf (дата звернення 12.08.2019).

МІНЧЕНКО Сергій
доктор юридичних наук,
габілітований доктор правничих наук (Республіка Польща),
старший науковий співробітник,
перший проректор з навчально-методичної та наукової роботи
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

ПІДГОТОВКА КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ ПРОКУРОРА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Про визнання важливості належної професійної підготовки прокурорських кадрів як запоруки покращення ефективності роботи прокурорів, а також підвищення якості правосуддя загалом свідчить прийняття таких міжнародних документів рекомендаційного характеру: Рекомендація (2000) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя, Висновок № 9 (2014) Консультативної ради європейських прокурорів «Про європейські норми та принципи стосовно прокурорів» і Пояснювальна записка до нього, прийняті 17 грудня 2014 року на її черговому пленарному засіданні.

Наприклад, у рекомендації (2000) 19 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя зазначено, що правом і обов'язком прокурорів є професійна підготовка як до призначення на посаду, так і постійно в будь-який інший час, а держави мають вжити ефективних заходів для того, щоб переконатися, що прокурори мають відповідну підготовку до і після призначення на посаду.

Аналогічні рекомендації можна знайти й у зазначеному вище висновку Консультативної ради європейських прокурорів, яка є консультативним органом при Комітеті міністрів Ради Європи та приймає висновки рекомендаційного характеру стосовно організацій роботи органів прокуратури у країнах-членах.

Як результат таких рекомендацій, організаційна система професійної підготовки прокурорів у переважній більшості країн Ради Європи та Європейського Союзу складається з двох компонентів: початкова підготовка (*initial training*) та підвищення кваліфікації (*in-service training* або *continuous training*).

Останніми роками як у Західній, так і Східній Європі, прийнято відповідні закони та створено навчальні заклади, метою яких є початкова або спеціалізована професійна підготовка прокурорів.

На сьогодні у 36 країнах Ради Європи проходження початкової підготовки (*initial training*) майбутнім прокурором є обов'язковою умовою перед першим призначенням на посаду. В окремих країнах (Албанія, Боснія і Герцеговина, Кіпр, Фінляндія, Латвія, Чорногорія, Швейцарія) таке навчання не є обов'язковим, а в інших (Ісландія, Мальта та Норвегія) – взагалі не вимагається. В усіх

47 державах-учасниках Ради Європи здійснюється підвищення кваліфікації працюючих прокурорів та переважною більшістю воно є обов'язковим та регулярним. При цьому спостерігається тенденція до зростання здійснення таких форм навчання у європейських країнах.

Якщо звернутися до досвіду діяльності Європейської судової мережі з навчання (EJTN), яка є головною платформою для навчання та обміну знаннями в системі професійної підготовки суддів і прокурорів країн Європейського Союзу, то організаційна система професійної підготовки прокурорів та суддів тут також поділяється на початкову (спеціалізовану) підготовку та підвищення кваліфікації.

Як зазначено у Римській хартії, прокурори мають відповідати найвищим стандартам у сфері етики та професійності, завжди діяти безпристрасно і незалежно. Найвищий рівень професіоналізму та неподкупності є необхідною умовою ефективної діяльності прокурорської служби та довіри суспільства до неї. Отже, прокурори повинні мати відповідну освіту та підготовку, що відповідає за формування вказаних компетенцій.

*Установи держав Європейського Союзу,
які опікуються питаннями професійної підготовки прокурорів*

Довідково: У 17 країнах Європейського Союзу існують спеціальні установи, які відповідають за початкову професійну підготовку суддів і прокурорів та підвищення їх кваліфікації (initial and continuous training). В інших державах цими питаннями опікуються міністерства юстиції та судові органи.

<i>Держава ЄС</i>	<i>Установа, відповідальна за професійну підготовку прокурорів</i>	<i>Примітки</i>
Австрія	Федеральне міністерство юстиції	– початкове навчання (4 роки) – підвищення кваліфікації
Бельгія	Інститут підготовки працівників судової системи	– початкове навчання (18 місяців) – підвищення кваліфікації
Болгарія	Національний інститут судочинства	початкове навчання (9 місяців) – підвищення кваліфікації
Хорватія	Академія судочинства	– початкове навчання – підвищення кваліфікації
Чехія	Академія судочинства	– початкове навчання (3 роки) – підвищення кваліфікації

Франція	Національна школа магістратури	– початкове навчання (31 місяць) – підвищення кваліфікації
Німеччина	Німецька академія судочинства	– підвищення кваліфікації
Італія	Школа судочинства	– початкове навчання – підвищення кваліфікації
Латвія	Латвійський центр підготовки працівників судової системи	– підвищення кваліфікації
Нідерланди	Навчальний центр підготовки працівників судової системи	– початкове навчання (від 1 до 4 років) – підвищення кваліфікації
Польща	Національна школа судочинства та прокуратури	– початкове навчання (42 місяці) – підвищення кваліфікації
Португалія	Центр навчання працівників судової системи	– початкове навчання (18 місяців)
Румунія	Національний інститут магістратури	– початкове навчання (24 місяці) – підвищення кваліфікації
Словаччина	Академія судочинства	– початкове навчання – підвищення кваліфікації
Словенія	Центр судової підготовки при Міністерстві юстиції	– підвищення кваліфікації
Іспанія	Центр юридичної освіти	– початкове навчання (8 місяців) – підвищення кваліфікації
Угорщина	Академія судочинства	– початкове навчання – підвищення кваліфікації
Швеція	Прокуратура	– початкове навчання (15 тижнів) – підвищення кваліфікації

У Національній академії прокуратури України навчальний процес здійснюється шляхом підготовки та підвищення кваліфікації прокурорських працівників та ґрунтується на принципах професійної спрямованості, науковості, послідовності, актуальності, інноваційності, безперервності, використання новітніх ІТ-досягнень тощо.

Підвищення кваліфікації прокурорів є формою післядипломної професійної підготовки кадрів та здійснюється за денною та дистанційними формами навчання, а також під час виїзних тематичних занять.

Основними цілями підвищення кваліфікації прокурорів є: підвищення кваліфікації працівників прокуратури, у тому числі шляхом проведення виїзних тематичних занять, поглиблення їх професійних знань, умінь та навичок організації роботи, управління та контролю виконання, необхідних для здійснення прокурорської діяльності; забезпечення підвищення професійного рівня слухачів через поєднання теорії та практики, використання новітніх досягнень юридичної науки, позитивного досвіду прокурорської діяльності (у тому числі досвіду іноземних держав), упровадження інноваційних форм викладання; участь у підготовці загальних методичних рекомендацій та інших документів методичного спрямування з метою підвищення якості та ефективності прокурорської діяльності; удосконалення навчально-виховної, методичної роботи, узагальнення досвіду підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури.

Під час підвищення кваліфікації працівників прокуратури застосовується поточний контроль успішності з метою перевірки рівня підготовленості слухача.

Підвищення кваліфікації відбувається у координації й на основі пропозицій кадрових підрозділів регіональних прокуратур та Генеральної прокуратури України, з огляду на реальні потреби працівників у підвищенні кваліфікації.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі уже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання функцій прокуратури, можуть критично ставитись до навчального матеріалу, мають за мету ту інформацію, яка потрібна для практичної діяльності. Підвищення кваліфікації прокурорів повинно бути комплексним за обсягом, диференційованим за окремими напрямками діяльності, безперервним, зорієнтованим на найкращі європейські практики.

Створення корпусу високоосвічених, кваліфікованих прокурорів із необхідним рівнем ділових і морально-етичних якостей сприятиме трансформації української прокуратури у правову інституцію європейського зразка, діяльність якої відповідатиме суспільним очікуванням та демократичним принципам і цінностям.

МОНАЄНКО Антон
доктор юридичних наук,
професор, головний науковий співробітник
Інституту законодавства Верховної Ради України,
заслужений юрист України,
м. Київ, Україна

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ СУДДІ

Останнім часом у юридичній практиці виникло питання, яка саме розрахункова величина підлягає застосуванню при розрахунку розміру посадового окладу судді місцевого суду з 1 січня 2017 року: мінімальна заробітна плата, визначена законом про державний бюджет чи розрахункова величина, встановлена п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», враховуючи висновки Конституційного Суду України, викладені у рішенні від 4 грудня 2018 року № 11-р/2018.

Законом України «Про судоустрій та статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII визнано таким, що втратив чинність з дня набрання чинності цим Законом, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» (Відомості Верховної Ради України, 2010 року, №№ 41–45, ст. 529; 2015 року, №№ 18–20, ст. 132 із наступними змінами), крім положень, зазначених у п.п. 7, 23, 25, 36 цього розділу.

Відповідно до п. 22 Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів» право на отримання суддівської винагороди у розмірах, визначених цим Законом, мають судді, які за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердили відповідність займаній посаді (здатність здійснювати правосуддя у відповідному суді) або призначені на посаду за результатами конкурсу, проведеного після набрання чинності цим Законом.

Відповідно до п. 23 Прикінцевих та перехідних положень цього ж Закону до проходження кваліфікаційного оцінювання суддя отримує суддівську винагороду, визначену відповідно до положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (Відомості Верховної Ради України, 2010 року, №№ 41–45, ст. 529; 2015 року, №№ 18–20, ст. 132 із наступними змінами).

Відповідно до ч. 3 ст. 133 Закону України від 7 липня 2010 року № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється в розмірі 10 мінімальних заробітних плат.

Варто зазначити, що зміни можуть вноситися до одного або декількох актів, якщо йдеться про необхідність оновлення пов'язаних питань, врегульованих більш ніж одним нормативно-правовим актом. При цьому юридична сила акта, яким вносяться зміни, має бути рівною юридичній силі акта, до якого вносять-

ся зміни. Це означає, що зміни до законів можуть вноситися лише законом. До закону можуть вноситися такі зміни: нова редакція закону; нові редакції статей, частин, пунктів, підпунктів, абзаців, речень; заміна слів та їх виключення; доповнення новими структурними одиницями (статтями, частинами статей, пунктами, підпунктами тощо).

Закон України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» є тим актом, який унормовує декілька пов'язаних питань, що врегульовані декількома нормативно-правовими актами однакової юридичної сили. Це, зокрема, мінімальний розмір посадового окладу у державних органах за Законом України «Про державну службу», матеріальне забезпечення співробітників ДБР за Законом України «Про Державне бюро розслідувань», встановлення розміру посадового окладу судді за Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Законом України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» у п. 53 ч. 3 ст. 135 Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів» викладено в такій редакції:

Базовий розмір посадового окладу судді становить (*авт. – для суддів після проходження кваліфікаційного оцінювання*):

1) судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року;

2) судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду – 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року;

3) судді Верховного Суду – 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року.

Пункт 24 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» цього ж Закону викладено в такій редакції:

Розмір посадового окладу судді, крім зазначеного у п. 23 цього розділу (*авт. – для суддів до проходження кваліфікаційного оцінювання*), становить:

1) з 1 січня 2017 року:

а) для судді місцевого суду – 15 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року;

б) для судді апеляційного суду та вищого спеціалізованого суду – 25 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року;

в) для судді Верховного Суду – 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року.

Пунктом 1 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» встановлено, що цей Закон набирає чинності з 1 січня 2017 року.

Пунктом 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» встановлено, що мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат.

До внесення змін до законів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року, починаючи з 1 січня 2017 року.

Варто зазначити, що у прикінцевих положеннях закону зазначається термін набрання чинності закону, а також терміну, протягом якого Кабінету Міністрів України слід забезпечити прийняття нових та приведення у відповідність із законом чинних підзаконних актів. Пунктом 1 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» встановлено термін набрання його чинності, а також надано доручення Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом; привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом тощо.

Перехідні положення застосовуються в разі якщо потрібно врегулювати відносини, пов'язані з переходом від існуючого правового регулювання до бажаного, тобто того, яке має запроваджуватися із прийняттям нового закону, про що свідчить вище наведений п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

Відповідно до рішення Конституційного Суду України від 4 грудня 2018 року № 11-р/2018 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ч.ч. 3, 10 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), положення ч. 3 ст. 133 Закону України від 7 липня 2010 року № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд». Це положення підлягає застосуванню у його первинній редакції, а саме: «Посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, визначених законом, що запроваджується поетапно: з 1 січня 2011 року – 6 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2012 року – 8 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2013 року – 10 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2014 року – 12 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2015 року – 15 мінімальних заробітних плат».

За такого правового регулювання наявна правова колізія між положеннями п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1774-VIII та ч. 3 ст. 133 Закону 2453-VI.

Неузгодженість між чинними нормативно-правовими актами, їхнє протиріччя з одного й того самого предмета регулювання, а також суперечність між двома або більше формально чинними нормами права, прийнятими з одного і того ж питання, в теорії права відомі як колізія норм права.

В нашому випадку інтерес представляють колізії, що містяться в різних нормативно-правових актах. На нашу думку, при наявності колізій в різних нормативно-правових актах слід застосовувати нормативно-правовий акт, що був прийнятий пізніше. Тобто доцільно керуватися принципом, що наступний закон з того самого питання має пріоритет у застосуванні по відношенню до попереднього закону (темпоральна колізія). Тому у разі неузгодженості застосуванню підлягає норма права, прийнята пізніше.

Крім того, відповідно до рішення Конституційного Суду України від 3 жовтня 1997 року № 4-зп у справі за конституційним зверненням Барабаша Олександра Леонідовича щодо офіційного тлумачення ч. 5 ст. 94 та ст. 160 Конституції України (справа про набуття чинності Конституцією України) конкретна сфера суспільних відносин не може бути водночас врегульована однопредметними нормативними правовими актами однакової сили, які за змістом суперечать один одному. Звичайною є практика, коли наступний у часі акт містить пряме застереження щодо повного або часткового скасування попереднього. Загальновизнаним є й те, що з прийняттям нового акта, якщо інше не передбачено самим цим актом, автоматично скасовується однопредметний акт, який діяв у часі раніше.

Враховуючи наведене вище, Закон України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким було внесено відповідні зміни до Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів» був прийнятий пізніше за Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» в частині визначення розміру суддівської винагороди відповідно до п. 23 Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій та статус суддів».

Крім того, Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», яким встановлюється розмір мінімальної заробітної плати на рівні 3200 грн, не є спеціальним законом, який врегульовує розмір посадового окладу судді, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 135 Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» суддівська винагорода регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами.

Відповідно до рішення Конституційного Суду України від 22 травня 2018 року № 5-р у справі за конституційним поданням 49 народних депута-

тів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) п. 12 розділу I Закону України від 28 грудня 2014 року № 76-VIII «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» держава виходячи з існуючих фінансово-економічних можливостей має право вирішувати соціальні питання на власний розсуд. Тобто у разі значного погіршення фінансово-економічної ситуації, виникнення умов воєнного або надзвичайного стану, необхідності забезпечення національної безпеки України, модернізації системи соціального захисту тощо держава може здійснити відповідний перерозподіл своїх видатків з метою збереження справедливого балансу між інтересами особи та суспільства. Проте держава не може вдаватися до обмежень, що порушують сутність конституційних соціальних прав осіб, яка безпосередньо пов'язана з обов'язком держави за будь-яких обставин забезпечувати достатні умови життя, сумісні з людською гідністю.

Відповідно по рішень ЄСПЛ у справі «Кечко проти України» від 8 листопада 2005 року та у справі «Сук проти України» від 10 березня 2011 року Суд зауважив, що в межах свободи дій держави визначати, які надбавки виплачувати своїм робітникам з державного бюджету. Держава може вводити, призупиняти чи закінчити виплату таких надбавок, вносячи відповідні зміни в законодавство. Однак, якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок, і дотримано всі вимоги, необхідні для цього, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти у цих виплатах доки відповідні положення є чинними.

Тому, враховуючи наведене вище, на нашу думку, при розрахунку розміру посадового окладу судді місцевого суду з 1 січня 2017 року застосовуванню підлягає розрахункова величина, встановлена п. 3 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

МОТА Андрій
кандидат юридичних наук, доцент,
докторант докторантури Національної академії
Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького,
м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРИКОРДОННИКІВ

Результати оперативно-службової діяльності прикордонних формувань Української держави часів незалежності дають підстави вважати важливою складовою удосконалення їх діяльності професійну підготовку особового складу, що заснована на загальноєвропейських підходах та відповідає потребам забезпечення національної безпеки. В умовах воєнної загрози та збройного конфлікту на сході України Державна прикордонна служба продовжує виконувати завдання як правоохоронний орган спеціального призначення. У 2018 році органами охорони державного кордону України затримано 75,9 тис. порушників законодавства з прикордонних питань, у тому числі на адміністративній межі з Автономною Республікою Крим – 716 осіб і на лінії розмежування в районі проведення операції об'єднаних сил – 886 осіб. Протягом семи місяців 2019 року прикордонниками за незаконне перетинання державного кордону (спробу такого перетинання) затримано 32,8 тис. осіб (за аналогічний період 2018 року – 22,2 тис. осіб), складено 46,71 тис. протоколів про адміністративні правопорушення (за аналогічний період 2018 року – 27,89 тис. протоколів), накладено штрафів на суму 64,79 млн грн (за аналогічний період 2018 року – 41,48 млн грн) [1].

Розуміння поняття професійної підготовки доволі неоднозначне. Законодавчо визначено зміст первинної професійної підготовки, що передбачає здобуття професійної (професійно-технічної) освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня і забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності [2]. Натомість у регіональному міжнародному регулюванні це поняття пов'язано із прискореним надбанням навичок, необхідних для виконання певної роботи, сукупності робіт. Відповідно вважається, що професійна підготовка не супроводжується підвищенням освітнього рівня особи, яка навчається [3].

Формування здатності до професійної діяльності з охорони державного кордону обумовлено реалізацією особою свого конституційного права на освіту. Оскільки за законом основу особового складу Державної прикордонної служби України становлять військовослужбовці, підготовка кадрів для цього правоохоронного органу передбачає здобуття військової освіти, спрямованої на засвоєння освітньої програми військової підготовки з метою набуття комп-

лексу професійних компетентностей, формування й розвитку індивідуальних здібностей особи та поглибленого оволодіння військовою спеціалізацією одночасно з середньою, професійною (професійно-технічною), фаховою передвищою чи вищою освітою [4].

Сформульовані таким чином норми Закону України «Про освіту» лише частково характеризують особливості освітньої підготовки прикордонників, яка відрізняється від загальновійськової чи суто поліцейської. Діяльність освітніх закладів національної прикордонної служби спрямовується відповідно до євроінтеграційних підходів, заснованих на положеннях Шенгенського права про забезпечення прикордонного контролю спеціально підготовленими професіоналами [5]. Процес навчання персоналу європейських прикордонних відомств уніфікується на основі спільної програми (Common Core Curriculum), щоб ті, хто навчається одержували однакові знання у своїй професійній сфері, необхідні навички й формували відповідні ставлення, які будуть потрібні для виконання професійних обов'язків щодо охорони кордонів, незалежно від країни [6].

Організована у такий спосіб підготовка прикордонників у навчальних центрах вважається базовою та очевидно є професійною, зважаючи на те, що «забезпечує підготовку готового до служби фахівця, який у найкоротший строк адаптації до умов та особливостей служби здатен у повному обсязі виконувати свої функціональні (читай професійні – А. М.) обов'язки» [7, с. 553]. В окремих випадках у науковій літературі, присвячені юридичним аспектам підготовки особового складу прикордонних підрозділів, на позначення такого різновиду освітньої діяльності вживається термін «завчасна підготовка», очевидно з міркувань того, що вона передую поточній підготовці під час служби [8, с. 286].

Поточна професійна підготовка прикордонників організовується переважно в позаосвітній спосіб (хоча не виключається і протилежного) та зумовлена не лише стрімкою інформатизацією суспільства, швидким старінням знань фахівців, що потребує неперервної освіти, а й необхідністю постійного фахового удосконалення відповідно до особливостей охорони державного кордону України [7, с. 553]. Підхід до її організації максимально практичний, що відображає не стільки педагогічні технології, скільки раціоналізацію прикордонного менеджменту. Особливо це характерно для підготовки до несення служби у прикордонних нарядах, що поділяється на завчасну та безпосередню. В цьому випадку «завчасність» більш предметно характеризує навчальну діяльність, яка здійснюється під час проведення планових занять та тренувань, інструктажів, заходів роботи з особовим складом, самостійного вивчення прикордонниками службових документів і навчальних посібників, обслуговування озброєння, техніки, тренувань службових собак. Безпосередня підготовка прикордонних нарядів до несення служби починається за 30–40 хвилин до отримання наказу на охорону державного кордону та полягає у поєднанні навчальних (тренування, тактичні задачі, рольові ігри) й управлінських (інструктаж, інформування, контроль) заходів [9].

Отже, підготовка прикордонників зорієнтована на професійні стандарти прикордонної служби, яка у сучасних умовах становить діяльність правоохоронного формування з військовою компонентою, призначеного для забезпечення недоторканності державного кордону. Специфіка цього виду діяльності і соціальні потреби, що вона обслуговує, вказують на особливі вимоги до професійної компетенції персоналу органів охорони кордону. Досвід освітнього процесу щодо її формування підтверджує необхідність існування навчальних осередків, здатних готувати фахівців з навичками збройної боротьби, охорони державного кордону та правоохоронної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Державна прикордонна служба України. Результати оперативно-службової діяльності Держприкордонслужби (13.08.2019). URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/potochniy-rik/> (дата звернення: 19.08.2019).
2. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215 (із змін. та допов.).
3. Модельный закон об образовании: международный документ принят на тринадцатом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление № 13-8 от 03.04.1999). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_997/ed19990403/find?text=%CF%F0%EE%F4%E5%F1%F1%E8%EE%ED%E0%EB%FC%ED%E0%FF+%EF%EE%E4%E3%EE%F2%EE%E2%EA%E0 (дата обращения: 19.08.2019).
4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380 (із змін. та допов.).
5. Regulation (EU) No 2016/399 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016, on a Union Code on the rules governing the movement of persons across borders (Schengen Borders Code). *Official Journal of the European Union*. 2016. № L 77/1.
6. Впровадження уніфікованої програми підготовки представників прикордонних відомств країн ЄС. URL: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/01/vprovadzhennia-unifikovanoi-prohramy-pppv-krain-ies.pdf> (дата звернення: 19.08.2019).
7. Зьолка В.Л. Охорона національних інтересів України у прикордонній сфері (адміністративно-правовий аспект): монографія. Хмельницький: НАДПСУ, 2015. 672 с.
8. Ляшук Р.М. Діяльність відділів прикордонної служби Державної прикордонної служби України (адміністративно-правовий аспект): монографія / за ред. В.Л. Грохольського. Хмельницький: НАДПСУ, 2015. 386 с.
9. Про затвердження Інструкція про службу прикордонних нарядів Державної прикордонної служби України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 19.10.2015 № 1261. *Офіційний вісник України*. 2015. № 94. Ст. 3233.

МУЗИЧУК Едуард
студент факультету № 6
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

ПРАВОВА ОСВІТА В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Цінності. Ось що першим приходить на думку, коли намагаєшся встановити, навіщо суспільства із нехарактерними одне для одного ознаками, попри усі свої внутрішні та зовнішні негаразди, об'єднуються у певні союзи заради досягнення певної цілі або мети. Напевно все ж такі мети, адже вона, на відміну від цілі, вважається поняттям більш широким, і охоплює більш значущий часовий відрізок. Яскравим прикладом ефективно функціонуючого громадянського суспільства є Європейський Союз (далі – ЄС). Ця організація, попри усі свої проблеми, такі як міграція, економічна криза, або спірна податкова політика своїх країн-учасників і досі являє собою потужний механізм охорони та захисту спільних інтересів. Більш того, різні нації та народності, що представлені у ЄС, погодилися поставити свої протиріччя на другий план, та почати спільно жити в мирі й разом рухатися по шляху досягнення благополуччя населення. І причиною цьому була не лише можливість отримання ними певних доходів та дивідендів, яку вони побачили, а, в першу чергу, цінностей, навколо яких вони об'єдналися, і досягнення яких вважають своїм найголовнішим пріоритетом.

Основними та фундаментальними, з-поміж усіх інших цінностей були такі, як: демократичність, верховенство справедливості, верховенство права, рівність кожного перед законом. Тобто кінцевою метою, яку поставили собі учасники європейського об'єднання, було створення у власних країнах демократичної, правової держави. А це також було б аж ніяк не можливо без наявності у населення високого рівня правової культури. Загально відомо, що правова культура поділяється на два основні компоненти. Перший компонент – це існування встановлених в державі високих стандартів права, особливо наявність справедливої та безпристрасної судової системи. Тобто можливість представника будь-якої верстви населення захистити свої порушені законні права та інтереси у суді, незалежно від соціального чи фінансового стану. Ця особливість надзвичайно важлива й необхідна. Саме вона є причиною того, що зараз у світі існують справжні демократичні, високорозвинені правові держави.

Іншим і не менш важливим компонентом правової культури є наявність у громадян базових знань у галузі права. Необхідність кожного повнолітнього громадянина країни уявляти межі дозволеної або забороненої поведінки,

що допоможе йому краще розуміти сутність та призначення своїх прав і обов'язків. Для цього вже з давніх-давен у кожному суспільстві існують певні місця, так звані правові школи, де кожна людина має можливість отримати набір якісних юридичних знань, що створять для неї принципово нове розуміння не тільки джерел походження правових норм та нюансів чинного законодавства. Крім того, особа отримує свою професійну точку зору на актуальний стан юридичних справ у державі й у світі в цілому. Також, як правило, випускники навчальних закладів юридичного профілю стають не тільки фахівцями у галузі права, а й отримавши необхідний набір умінь, знань та навичок, які у подальшому формують погляди на сучасне правове становище, пропонують своєрідні шляхи задля вирішення актуальних правових проблем, які наразі постають перед суспільством.

Покращення ситуації у сфері правової освіти стало б ефективним засобом проведення подальших реформ. Адже саме у правничих закладах вищої освіти формується майбутня правова еліта країни. Йдеться про саму зміну правосвідомості українських громадян. Річ у тім, що після негативного досвіду багатьох попередніх поколінь, що потерпали від усілякого роду автократичної влади, в нашого покоління нарешті з'явилися шанс та можливості остаточно змінити стан справ у країні на краще. Для досягнення цієї мети необхідно насамперед спробувати змінити ментальність і світогляд більшості населення, а точніше надати йому умови та можливості змінитися самостійно. Бо, як нас вчить історія, найкращий вибір робиться тоді, коли відсутній примус у будь-якій його формі.

Розвиток правової освіти в Україні, неодмінно принесе разом із собою чимало позитивних тенденцій та змін. Звичайно, що це відбудеться за умови, що рівень правової культури серед представників українського суспільства буде покращуватись системно, всебічно і поступово. Якщо більш детально, то ефектом від підвищення рівня правової освіти буде поява чітко сформованої правосвідомості громадян. Також слід зауважити, що кінцевою метою є не тільки наявність значної кількості високоосвічених у правовому сенсі громадян. Не менш бажаним є отримання певної, цілеспрямованої кількості спеціалізованих фахівців, які були б справжніми знавцями своєї справи. Наразі вітчизняна правова система держави потребує системних змін. Взяти хоча б судоустрій, який на жаль потерпає від корумпованості та відсутності сильної волі у представників судочинства до чесності та прозорості. Або ж, наприклад, вітчизняні органи досудового розслідування, які, на превеликий жаль, не можуть довести до логічного завершення так звані резонансні кримінальні справи. Наприклад, якщо згадати останні резонансні справи щодо вчинення тяжких злочинів проти публічних осіб чи активістів. Резонанс такі справи набули не через сам факт скоєння злочину, а після того, коли за дуже дивних обставин і відчуваючи на собі величезний тиск з боку громадськості, судді були вимушені відпускати злочинців на волю через брак доказів.

Завершуючи розгляд сутності та значення правової освіти населення для становлення демократичної та правової держави, привернемо увагу до її доступності. Важливість розгляду цього питання, насамперед, обумовлена постійною критикою так званої великої кількості правничих закладів вищої освіти та якості юридичної освіти, яку вони надають. На мою думку, юридична (правнича) освіта має бути максимально доступною. Насамперед, мова йде про так званий правовий всеобуч. Якщо людина хоче отримати юридичну освіту і не працювати за юридичним фахом, то чи можемо ми їй заборонити? На мою думку, звичайно, що ні. Що стосується зайняття посад за юридичним фахом: суддя, адвокат, нотаріус, слідчий, юрисконсульт тощо, то роботодавець повинен сам оцінювати професійний рівень випускника з юридичним дипломом, за умови, якщо це приватна установа. Щодо зайняття державної посади юридичного профілю, то тут повинні бути встановленні чіткі та зрозумілі для всіх вимоги та правила конкурсного відбору із складанням відповідного кваліфікаційного екзамєну, за результатами якого випускник будь-якого навчального закладу зможе обійняти ту чи іншу юридичну посаду у державному секторі. На мій погляд, це дуже принципова річ, оскільки не статус закладу вищої освіти має бути пріоритетним під час працевлаштування, а саме – знання, вміння та навички, які підтверджені відповідним кваліфікаційним екзамєном.

НАЛУЦИШИН Віктор
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри кримінального права та процесу
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова,
м. Хмельницький, Україна

ВІДБІР ТА НАВЧАННЯ ПРОКУРОРІВ: ДОСВІД ДЕЯКИХ ДЕРЖАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Відбір, призначення та навчання прокурорів є ключовими елементами правоохоронної системи сучасної держави, оскільки формування високоінтелектуального і високоморального корпусу прокурорів є необхідною умовою для забезпечення їх незалежності, відповідальності та професіоналізму. З огляду на це цікавим видається досвід держав Європейського Союзу щодо навчання прокурорів.

У системі органів державної влади прокуратура Австрії, як і в деяких європейських країнах (Франція, Німеччина, Італія тощо), посідає проміжне місце між виконавчою і судовою владою. Організаційно вона входить до складу міністерства юстиції, але діє в межах судової системи.

Прокуратура – самостійний, незалежний від суду, орган юстиції, але територіально знаходиться при судах. При кожному кримінальному земельному суді (суд першої інстанції) існує прокуратура нижчої ланки (*Staatsanwaltschaft*). При кожному вищому земельному суді (суд другої інстанції) – оберпрокуратура (*Oberstaatsanwaltschaft*). При Верховному суді знаходиться Генеральна прокуратура (*Generalprokuratur*).

В Австрії близько 210 прокурорів. Прокурори і судді отримують однакову базову освіту. Після закінчення навчання вони отримують ступінь магістра або доктора. Потім протягом 9–12 місяців проходять практику в суді [1].

Лише після стажування і з урахуванням думки судді, у якого молодий спеціаліст стажувався, його рекомендації і тривалої бесіди з іншим компетентним суддею, здачі декількох усних і письмових іспитів та проходження психологічного тесту вирішується питання щодо його майбутньої спеціалізації. Після цього стажист може бути названий претендентом на посаду судді. За вільної ставки призначення проводиться федеральним міністром юстиції.

Для того щоб претендент міг бути призначений на посаду прокурора, необхідно бути суддею або мати стаж судді не менше одного року або ж пройти «річну практику як прокурор».

Прокуратура ФРН є незалежним органом виконання кримінальної юстиції, котрі перебувають на одному рівні з судами. Природно, є Федеральна прокуратура, а є майже повністю автономні прокуратури земель. Прокуратури підконтрольні міністру юстиції ФРН і міністрам юстиції земель.

Необхідною передумовою для того, щоб працювати прокурором, є наявність німецького громадянства, а також наявність вищої освіти за юридичною спеціальністю з терміном навчання не менше чотирьох років.

У ФРН немає спеціальної школи підготовки прокурорів, ця функція покладена на юридичні факультети університетів під патронажем як міністерства освіти, так і міністерства юстиції.

Кандидати в прокурори повинні успішно скласти так звані перший і другий державний іспити. Процедура розгляду заявок претендентів на отримання місця прокурора вважається дуже суворою і часто проходить в досить різкому тоні, що часом може вселити в здобувача невпевненість. Таким чином, перевіряють, наскільки він зберігає впевненість в собі, оскільки це почуття є однією з найважливіших якостей прокурора.

Між першим і другим іспитом з юриспруденції кандидати повинні пройти спеціальне багатоступеневе дворічне стажування (Referendariat) в суді або в аналогічній інстанції. Там можна набути досвід практичної роботи у сфері кримінального права. Щонайменше теоретично поєднання такого досвіду разом з навчанням в університеті є достатньою умовою для роботи за професією прокурора. А речі, необхідні в повсякденній професійній діяльності, наприклад тактичні навички при проведенні розслідування, набуваються в процесі практичної роботи. Перш ніж новачки беруть на себе відповідальність за свої перші розслідування, їх протягом декількох місяців курують досвідчені колеги.

Прокуратура Франції входить до складу міністерства юстиції. Тим самим вона по суті є органом виконавчої влади. Система побудови органів прокуратури Франції цілком пов'язана з побудовою системи судових органів.

В основі системи набору кадрів для прокуратури лежить принцип єдності судового корпусу. Ця єдність судового корпусу впливає з взаємопроникаючих функцій суддів і прокурорів. Прокурор може в будь-який момент своєї кар'єри стати суддею і навпаки. Ця можливість переміщення між суддівським корпусом та прокуратурою є джерелом збагачення професійного досвіду [2, с. 218].

У Франції суддів і прокурорів іменують магістратами.

Підготовка магістратів (суддів і прокурорів) у Франції згідно зі ст. 4 органічного закону «Про статус магістратури», що міститься в Ордонансі від 22 грудня 1958 року № 58-1270 [3] доручена Національній школі магістратури. Протягом тридцяти одного місяця школа здійснює підготовку судових аудиторів до «професії» судді і прокурора. Національна школа магістратури є навчально-тренувальним центром, який здійснює первинну підготовку осіб, які мають вищу освіту, до професії магістрату (судді і прокурора), а також забезпечує безперервну професійну підготовку магістратів.

У Франції існує два способи вступу в судовий корпус (судді і прокурори): вступ до Національної школи магістратури *після проходження відбіркового курсу і на основі документів (sur titre) і пряме інтегрування за згодою комісії з просування кар'єри.*

За результатами конкурсу, відкритого для всіх кандидатів, які мають французьке громадянство, що мають позитивну моральну характеристику, дотримуються обов'язків, встановлених Кодексом про національну службу, відповідають умовам про фізичну придатність, відбувається зарахування до Національної школи магістратури як судового аудитора.

Набір більшої частини членів судового корпусу здійснюється на основі першого способу. Він складається в проведенні трьох видів відбіркових конкурсів (за ними закріплені назви «перший конкурс», «другий конкурс», «третій конкурс»), участь в яких можливо не більше трьох разів, і зарахування на основі документів (*sur titre*).

Програма вступних іспитів цих відбіркових конкурсів однакова і відрізняється високою складністю. Середній рівень успішних кандидатів становить 8–12%. За проходженням відбіркового конкурсу слідує отримання кандидатом статусу судового аудитора і навчання в Національній школі магістратури. Стати судовим аудитором можна і без відбіркового конкурсу (ст. 18-1 Ордонанса від 22 грудня 1958 року № 58-1270). Особи, які мають ступінь магістра права і чотирирічний досвід роботи в юридичній, економічній або соціальній сфері, ступінь доктора права і другий диплом про вищу освіту, або здобувачі, які здійснюють навчальну або дослідницьку роботу в галузі права та мають після отримання ступеня магістра, трирічний досвід практичної роботи, а також диплом про вищу освіту в одній із юридичних дисциплін, можуть бути зараховані в Національну школу магістратури постановою міністра юстиції на основі позитивного висновку комісії з просування по службі [4, с. 97].

На посаду магістрату прокурори призначаються після проведення конкурсу. Кожен кандидат на посаду повинен мати диплом про другий цикл вищої освіти [5, с. 35].

У системі прокуратури Данії діє положення, згідно з яким на посади прокурорів призначаються особи, які мають магістерський ступінь. З метою забезпечення наступності поколінь, вивчення особистих і ділових якостей вперше призначених прокурорів широко застосовується інститут наставництва. За працівниками в обов'язковому порядку закріплюються наставники з числа досвідчених прокурорів (за винятком керівників), які протягом трьох років надають практичну допомогу в освоєнні професії прокурора, приділяючи увагу формуванню і розвитку морально-етичних принципів [6, с. 62–63].

Уперше призначені прокурори протягом трьох років у складі навчальних груп згідно з програмою додаткового професійного навчання (так званої Дев'ять модулів) вивчають відповідні дисципліни і виконують практичні роботи з модульних програм єдиної системи. У проведенні занять (ділових іграх, круглих столах) беруть участь судді, адвокати та інші фахівці.

Під час навчання молоді прокурори проходять тижневе професійне стажування в органах поліції Данії, де вивчають різні аспекти несення поліцейськими патрульної служби, їх дій при огляді місць подій, а також при вирішенні

скарг, звернень громадян. Навчання по кожному модулю завершується написанням контрольної роботи та іспитом. Підсумковим іспитом вважається підготовка молодим фахівцем за участю прокурора (державного обвинувача) промови для виступу прокурора (державного обвинувача) в суді.

Як правило, після завершення судового розгляду прокурор (державний обвинувач) і, за можливості, суддя висловлюють думку про якість підготовленої молодим фахівцем промови для прокурора (державного обвинувача). За наявності загальної позитивної думки керівник відповідного підрозділу прокуратури Данії приймає рішення про допуск вперше призначеного прокурора до самостійної роботи.

Вважаємо, що досвід відбору та навчання майбутніх прокурорів у деяких державах Європейського Союзу може бути корисний при розгляді питання про вдосконалення системи відбору та підготовки кадрів для органів прокуратури.

Список використаних джерел:

1. Кигас В. Прокуратура Австрії: место и роль в уголовном судопроизводстве. *Законность*. 2007. № 4. С. 57–60.
2. Решетников Ф.М. Правовые системы стран мира: справочник. Москва: Юрид. лит., 1993. 256 с.
3. Про статус магістратури: Ордонанс Французької Республіки від 22 грудня 1958 року № 58-1270 містить органічний закон. URL: <http://constitutions.ru/?p=8150> (дата звернення: 22.07.2019).
4. Андреева И.А. Первоначальная профессиональная подготовка магистратов во Франции. *Право и образование*. Москва: НОУ СГА, 2013. № 4. С. 96–103.
5. Князева Е.Г. Прокурорский надзор в зарубежных странах. *Юридический мир*. 2014. № 3. С. 34–37.
6. Андреев Г.В. Опыт прокуратуры Королевства Дания в сфере подготовки кадров. *Законность*. 2014. № 5. С. 62–63.

ПАМПУРА Ігор
старший науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ЯРЕМА Наталія
кандидат психологічних наук,
провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України,
м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Особливості професійної діяльності поліцейських на сучасному етапі обумовлені зростанням вимог до ефективності виконання поставлених завдань. Так, особливої важливості набувають необхідність швидкого реагування на злочинні дії, прийняття рішень у складних і екстрених ситуаціях, а також умовах обмеженого часу пріоритетність збереження життя та здоров'я громадян, колег та власного і багато інших складних умов професійної діяльності. Успішність же реалізації професійних завдань на достатньому рівні забезпечується лише фаховим підходом до організації професійної підготовки особового складу.

Професійна підготовка представляє собою організований безперервний і цілеспрямований процес оволодіння знаннями та спеціальними вміннями і навичками кожним поліцейським. Вона забезпечує формування та вдосконалення саме тих знань, які стануть необхідними для успішного виконання службових завдань.

Основні засади реалізації професійної підготовки у Національній поліції України відображені в нормативних актах, що регламентують порядок її організації, серед яких Закон України «Про Національну поліцію» (ст. 72–75), Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 26 січня 2016 року № 50, наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16 лютого 2016 року № 105 «Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийняли на

службу в поліції». Відповідно до змісту зазначених документів основна увага приділяється професійному навчанню поліцейських, яке включає в себе первинну професійну підготовку вперше прийнятих на службу поліцейських, підготовку поліцейських у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, післядипломну освіту та службову підготовку (систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності) [1].

Слід відзначити, що у підготовці поліцейських на сучасному етапі чітко простежується недостатність саме психологічної готовності до діяльності в складних умовах та відсутність специфічних психологічних знань, умінь, а також практичних навичок поведінки у критичних ситуаціях, що досить часто призводить до негативних наслідків і помилок під час виконання професійних завдань.

Поняття «психологічної підготовки» досить усталене і розуміється як комплекс заходів, спрямований на формування у працівників поліції відповідних компонентів психологічної готовності, індивідуальної стійкості, розвиток і вдосконалення якостей, що забезпечать їх здатність до виконання завдань у складних умовах оперативно-службової обстановки, а також нададуть можливість успішно діяти в умовах різноманітних моральних й фізичних навантажень [2; 3].

Засоби реалізації психологічної підготовки залежать від конкретної мети, завдань, матеріально-технічної бази, а також специфіки вимог щодо підготовки особового складу працівників поліції [4], зокрема:

- застосування імітації вогню правопорушників та реальної ситуації застосування спеціального заходу;
- постійне використання елементів небезпеки та раптовості;
- встановлення ліміту часу, обмеження часу виконання завдання;
- виконання дій чи вправ підрозділом, який не повністю укомплектований, достатньо озброєний тощо.

Формами психологічної підготовки особового складу до дій у різних ситуаціях професійної діяльності є [4; 5]:

- організоване й систематичне проведення навчальних занять у системі службової підготовки з формування та розвитку психологічної компетентності, необхідних професійно важливих і особистісних якостей;
- консультативні зустрічі з метою ознайомлення зі способами управління можливостями власної психіки та надання психологічної допомоги іншим працівникам поліції;
- використання спеціальних психологічних вправ, тренінгів, спрямованих на вдосконалення навичок емоційно-вольової саморегуляції, підвищення рівня емоційно-вольової та стресостійкості поліцейських, оптимізацію командної взаємодії та злагодженості тощо.

Особливо ретельно слід відбирати *методи і прийоми психологічної підготовки* особового складу. Ефективному та якісному вирішенню завдань психологічної підготовки особового складу сприятимуть застосування різноманітних прийомів і способів впливу на психічний стан поліцейських у процесі службової підготовки і повсякденної діяльності. Систематичні прийоми і способи розвитку психологічної готовності й стійкості до впливу психотравмуючих факторів є методами психологічної підготовки. За характером застосування та впливу на психіку поліцейських досить ефективними є вербальні методи, методи моделювання психологічних факторів спеціальних заходів (практичні) та методи емоційно-вольової саморегуляції [3; 4].

Зазвичай у загальному процесі службової підготовки поліцейських, планується та проводиться загальна, цільова й спеціальна психологічна підготовка, що відрізняється цільовими установками та рівнем охоплення особового складу.

Таким чином питання психологічної підготовки й формування готовності до службової діяльності, застосування діагностики та прогнозування їх розвитку є надзвичайно актуальними та потребують обов'язкового врахування під час процесу організації та проведення професійної підготовки особового складу Національної поліції України.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015, № 40–41.
2. Професійно-психологічна готовність поліцейського до службової діяльності: науково-практичний посібник / В.П. Остапович, В.І. Барко, В.Г. Бабенко, Л.А. Кирієнко, І.І. Пампура, Н.Ю. Ярема; за ред. д-ра юрид. наук проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України, 2017. 192 с.
3. Остапович В.П., Бабенко В.Г., Кирієнко Л.А., Пампура І.І. Психолого-педагогічні особливості підготовки поліцейського до застосування заходів фізичного впливу: навч.-метод. посіб. / за ред. д-ра юрид. наук, проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України, Вид. Людмила, 2018. 168 с.
4. Остапович В.П., Бабенко В.Г., Коваленко І.О., Пампура І.І. Психолого-педагогічні особливості підготовки й проведення спеціальних заходів органами та підрозділами поліції: навчально-методичний посібник. Київ: ДНДІ МВС України, 2019. 246 с.
5. Макнаб К. Психологічна підготовка підрозділів спеціального призначення. Москва: ФАИР-ПРЕСС, 2002. 384 с.

ПОДКОПАЄВ Сергій
кандидат юридичних наук,
доцент, начальник управління
організаційного забезпечення діяльності (Секретаріату)
Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів
Департаменту кадрової роботи та державної служби
Генеральної прокуратури України,
м. Київ, Україна

ЗМІСТ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОКУРОРІВ

Результативність та ефективність прокурорської діяльності, довіра до системи прокуратури багато в чому залежать від особистості прокурора, його професійності, моральних і ділових якостей. У цьому сенсі важливим є такий елемент кадрового забезпечення, як професійна підготовка прокурорів.

Вочевидь питання для України не нове. Воно було предметом детального та ґрунтовного обговорення ще на міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів» у квітні 2009 року, передусім у контексті особливостей організаційної форми підготовки прокурорів та статусу відповідних навчальних закладів у нашій країні [1]. Крім того, на міжнародній конференції «Європейські стандарти професійної підготовки прокурорів і суддів» у листопаді 2010 року, де йшлося про досвід функціонування навчальних закладів, у тому числі законодавче регулювання їх діяльності, формування викладацького складу, навчальні плани і програми підготовки у таких країнах, як Бельгія, Іспанія, Молдова, Португалія, Франція [2]. До речі, ці конференції також проводилися на базі Національної академії прокуратури України. Ознайомлення з їх матеріалами та висновками, з огляду на стале законодавство та практику зарубіжних країн, надає можливість відповісти й на питання сьогодення, що в сукупності з аналізом положень міжнародних документів у сфері прокурорської діяльності та статусу прокурорів, досвідом інших країн надає можливість осмислити та оцінити, по-перше, власні досягнення за час, що минув, та, по-друге, визначити не лише стратегічні напрями вдосконалення професійної підготовки прокурорів, а й конкретні кроки на цьому шляху.

Аналіз змісту положень міжнародних документів у сфері прокурорської діяльності та статусу прокурорів: «Керівних принципів щодо ролі державних обвинувачів» (1990 рік), «Стандартів професійної відповідальності та викладі основних прав і обов'язків прокурорів» (1999 рік), Європейських інструкцій з питань етики та поведінки прокурорів (2005 рік), Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи R (2000) 19 «Роль прокуратури в системі кримінального судочинства», а також спільного висновку Консультативних рад європейських

суддів та прокурорів «Судді та прокурори в демократичному суспільстві» (2009 рік) та висновку Консультативної ради європейських прокурорів «Незалежність, підзвітність та етика прокурорів» (2018 рік) свідчить щонайменше про таке:

- професійна підготовка прокурорів має дві основні організаційні складові: початкову або первинну підготовку – до призначення кандидата на посаду (у нашому випадку – це спеціальна підготовка – СП) та підвищення кваліфікації працюючих прокурорів;

- кандидати на посаду та прокурори повинні мати відповідну підготовку і кваліфікацію, в тому числі бути обізнаними у спеціальному законодавстві та усвідомлювати етичні ідеали своєї професії;

- навчання є не лише правом, а й обов'язком прокурорів, а держава має забезпечити відповідний рівень навчання, що включає модулі з прокурорської практики;

- важливим є внесок самих прокурорів в організацію навчання, враховуючи наявність у них необхідного професійного досвіду;

- установа, що проводить навчання, серед іншого, має формувати уявлення про місію прокурора в суспільстві та державі;

- є необхідність у функціонуванні системи об'єктивної оцінки якості та ефективності навчального процесу.

Корисним є звернення й до досвіду інших країн у цій сфері [1, с. 38–40; 2, с. 55–61, с. 67–74, с. 159–163, с. 264–286; 3]. Він в узагальненому вигляді полягає в тому, що:

- професійна підготовка здійснюється на базі вищої юридичної освіти (після отримання диплома магістра) у спеціальних навчальних установах (фактично установах післядипломної освіти);

- більшу частину занять як викладачі проводять прокурори (які можуть відряджатися) з метою забезпечення того, щоб навчання було тісно пов'язано з практикою;

- викладачі проходять певну процедуру відбору;

- теоретичні наукові дослідження ці установи не проводять;

- основний підхід до змісту навчання ґрунтується на тому, що кандидати на посаду вже отримали (на юридичних факультетах чи у закладах вищої освіти) достатні знання щодо теоретичних предметів, які продемонстрували під час процедури відбору, а тому програма зосереджена на: отриманні практичних знань і формуванні професійних навичок; поглибленому ознайомленні з галузями законодавства, що безпосередньо стосуються майбутньої роботи; етичних правилах та формуванні командного духу; взаємодії зі ЗМІ тощо;

- є механізми оцінювання викладачів та якості навчального процесу.

Зважаючи на зазначене, можна стверджувати, що положення Закону України «Про прокуратуру» (№ 1697-VII) в частині професійної підготовки прокурорів загалом відповідають положенням міжнародних (європейських)

документів та досвіду зарубіжних країн. На сьогодні у ст. 80 Закону сформована оптимальна модель навчальної установи – Національної академії прокуратури України. Ця модель не лише відповідає міжнародному досвіду в цій сфері, а й реальним та нагальним потребам прокуратури України. Так, на НАПУ Законом покладаються завдання щодо здійснення: спеціальної підготовки кандидатів на посаду прокурора; підвищення кваліфікації прокурорів. З цією метою (для забезпечення практичної складової навчання – СП) до неї можуть відряджатися прокурори.

Водночас недоліком можна вважати відсутність законодавчого визначення статусу її працівників, які працюють у ній на постійній основі. Його, наприклад, можна прирівняти до статусу прокурорів, зокрема в частині соціального забезпечення. Водночас досвід зарубіжних країн свідчить, що кількість таких працівників повинна бути мінімальною [1, с. 39] та, крім того, їх функції можуть виконувати відряджені прокурори.

Відповідно до ч. 1 ст. 33 Закону України «Про прокуратуру» спеціальна підготовка кандидата на посаду прокурора в Національній академії прокуратури України проводиться з метою отримання знань та навичок практичної діяльності на посаді прокурора, складання процесуальних документів, вивчення правил прокурорської етики. Також у ч. 2 ст. 19 Закону передбачено, що прокурор зобов'язаний вдосконалювати свій професійний рівень та з цією метою підвищувати кваліфікацію, в тому числі періодично проходити підготовку в Національній академії прокуратури України, що має включати вивчення правил прокурорської етики.

Загалом реалізована на рівні Закону система професійної підготовки прокурорів (що включає спеціальну підготовку для кандидатів на посади та підвищення кваліфікації прокурорів) передбачає практично орієнтоване навчання.

Практична орієнтованість навчання та, як наслідок, максимальна готовність і фактична здатність кандидата на посаду прокурора від самого початку самостійно виконувати службові обов'язки прокурора в повному обсязі та усвідомлювати деонтологічні особливості й роль своєї професії, а також адаптивність навчання прокурорів до реальних потреб прокурорської діяльності, надання їм нових знань, удосконалення вмінь і навичок практичної діяльності, необхідних для ефективного виконання службових обов'язків, формування стійких моделей належної професійної поведінки, – саме це має визначити зміст професійної підготовки.

Положення міжнародних (європейських) документів, зарубіжний досвід, вітчизняне законодавство та практика його застосування надають можливість виокремити не лише фактори, що обумовлюють зміст професійної підготовки прокурорів, а й напрями її вдосконалення, які, на мою думку, мають бути, зокрема, такими:

- наближення змісту навчального процесу до реальних практичних потреб прокурорської діяльності;

- впровадження навчальних курсів, які б сприяли формуванню навичок комунікації зі ЗМІ, у тому числі навичок публічних дискусій та виступів, доведення інформації про результати своєї роботи до широкого загалу та інших спеціальних курсів;

- оптимізація викладацького складу задля того, щоб його більшість становили саме прокурори;

- підвищення ініціативи працівників НАПУ у формуванні тематики занять як результат самостійного вивчення ними відповідної проблематики, а не лише опрацювання пропозицій прокуратур;

- формування системи об'єктивної оцінки якості навчання з обов'язковим залученням до цього процесу працівників галузевих підрозділів Генеральної прокуратури України.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що відповіді на питання про стратегічні напрями вдосконалення професійної підготовки прокурорів фактично знайдені раніше, і основні зусилля мають бути спрямовані саме на втілення їх у життя, що допоможе сформувати належний рівень професіоналізму прокурорів, підвищити результативність та ефективність прокурорської діяльності, а так само довіру до прокурорів та прокуратури як інституції загалом.

Список використаних джерел:

1. Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року); редкол.: Г.П. Серeda (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін. Київ: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. 80 с.

2. Європейські стандарти професійної підготовки прокурорів і суддів: матеріали міжнародної конференції (м. Київ, 25–26 лист. 2010 р.). 310 с.

3. Порівняльне дослідження навчання прокурорів. Міжнародні стандарти. Іноземний досвід. Коментарі для України (підготовлено на основі напрацювань Джеремі МакБрайда і Джона Пірсона). Київ, Рада Європи, 2017. 29 с.

ПОПОВ Георгій
доктор юридичних наук,
директор науково-дослідного інституту
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

СЕМЕНЮК Вікторія
заступник начальника відділу міжнародного співробітництва
Національної школи суддів України,
м. Київ, Україна

ПЕРЕДУМОВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗМІСТ ЄДИНИХ СТАНДАРТІВ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ЮВЕНАЛЬНОЇ ЮСТИЦІЇ

Національна стратегія у сфері прав людини визначає, що актуальною є проблема відсутності єдиної системи реалізації та захисту прав дітей в Україні, неналежного врахування кращих інтересів та думки дитини при прийнятті рішень, які її стосуються. Саме тому одним із результатів реалізації Стратегії повинно стати впровадження ефективної системи правосуддя щодо неповнолітніх з урахуванням міжнародних стандартів [1].

З метою реалізації положень Стратегії 24 травня 2017 року постановою Кабінету Міністрів України було утворено Міжвідомчу координаційну раду з питань правосуддя щодо неповнолітніх – тимчасовий консультативно-дорадчий орган Кабінету Міністрів України, метою діяльності якого є запровадження міжінституційної платформи для системного обговорення та вирішення проблемних питань розвитку правосуддя щодо неповнолітніх, прийняття узгоджених рішень, що відповідають інтересам дитини [2].

Одним із завдань Міжвідомчої координаційної ради була визначена підготовка пропозицій стосовно запровадження ефективного правосуддя щодо неповнолітніх, які вчинили правопорушення, з урахуванням вікових, соціально-психологічних, психофізичних та інших особливостей їх розвитку. Як наслідок, було розроблено проєкт Закону України «Про юстицію щодо дітей», у якому визнано необхідність запровадження єдиних стандартів навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей [3].

Також слід зауважити, що одним із основних завдань Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року визначено створення системи правосуддя, дружнього до дитини, а саме: впровадження дієвих форм і методів профілактики вчинення правопорушень дітьми; удосконалення системи захисту прав та інтересів дітей, які вчинили правопорушення; розвиток системи правосуддя, дружнього до дитини; впровадження ювенальної юстиції [4].

Отже, на сьогодні існує нагальна потреба в розробці та запровадженні концепції, яка б визначила єдині стандарти навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей. Положення зазначеної концепції повинні насамперед стосуватися працівників поліції, адвокатів, прокурорів та суддів і стати важливою складовою підвищення кваліфікації цих фахівців.

Визнаючи важливість забезпечення якнайкращих інтересів дитини, яка потрапила у конфлікт із законом, на необхідності спеціалізованого навчання наголошено у низці міжнародних актів. Так, у Рекомендація Rec (2004) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про роль Європейської конвенції з прав людини в університетській освіті та професійній підготовці визначено, що спеціальна підготовка з вивчення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року та її стандартів має бути включена до програм правничих шкіл та закладів з підготовки суддів і прокурорів. Це дало б змогу організовувати семінари як складову професійної підготовки адвокатів, суддів та прокурорів. Для адвокатів такі семінари можна було б проводити з ініціативи, наприклад, адвокатських об'єднань. У зв'язку із цим варто зазначити про сучасний проект у межах Міжнародної асоціації адвокатів, що здійснюється за сприяння Європейського суду з прав людини (далі – Суд), практикум для адвокатів з правил процедури Суду та процесуального права, а також виконання судових рішень. У деяких країнах завданням Міністерства юстиції є підвищення кваліфікації та участь у підготовці суддів з прецедентної практики Європейського суду; діючі судді можуть скористатися можливістю взяти участь в одно- або дводенних семінарах, не залишаючи своїх судових округів, та можливістю проходження щорічного стажування упродовж тижня; судді-студенти проходять підготовку, яку організовує національна школа суддів (*Ecole nationale de magistrature*). Семінари організовуються на регулярній основі в межах початкової підготовки або підвищення кваліфікації суддів (п. 10) [5].

Таким чином, на сьогодні існує нагальна потреба здійснення спеціалізованого навчання суддів, прокурорів та інших представників правоохоронних органів у сфері ювенальної юстиції. При цьому змістовне наповнення, а також стандарти такого навчання повинні запроваджуватися згідно з національними потребами. Разом із тим нині стандарти навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей відсутні, у зв'язку з чим існує нагальна потреба у розробці Концепції, яка б визначила підходи до навчання відповідних фахівців. Метою такого документа повинно бути визначення та запровадження єдиних стандартів навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей.

Важливо зауважити, що положення наведеної Концепції, на нашу думку, мають охоплювати навчання інших осіб, які взаємодіють із дитиною, котра перебуває у контакті із законом. Саме тому у контексті Концепції під фахівцями у сфері юстиції щодо дітей пропонуємо розуміти суддів, прокурорів, адвокатів, співробітників Національної поліції України, персонал органу пробачії, пенітенціарної служби, працівників соціальних служб, психологів, медіаторів.

Свого визначення потребують і принципи такого навчання, до яких переліком мають бути віднесені обов'язковість відповідного навчання та безперервність, практична спрямованість, а також формування практичних навичок та вмінь.

Навчальні курси / програми мають бути спрямовані на розвиток та удосконалення професійних компетентностей фахівців у сфері юстиції щодо дітей та створюватися з урахуванням їх функціональних обов'язків, спеціалізації, а також рівня знань, вмінь і навичок слухачів.

Кожен курс має розроблятися з огляду на сучасні потреби забезпечення реалізації та захисту прав і свобод дітей, зміни у законодавстві, практику його застосування, у тому числі судову практику, та міжнародний досвід.

Доцільно також визначити єдині критерії успішного проходження навчання та підстав для отримання документа, що засвідчує проходження такого навчання (сертифіката, свідоцтва тощо). Розробку таких критеріїв необхідно здійснити на підставі аналізу діяльності інституцій, що забезпечують навчання відповідних фахівців та підходів до оцінювання.

Важливою складовою навчання в розумінні Концепції має стати міжвідомче навчання, що пропонується розглядати як елемент міжвідомчої взаємодії з метою підвищення рівня реалізації і захисту прав та свобод дітей.

Організацію та проведення занять доцільно доручити навчальним / науковим закладам та установам, що здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації фахівців у сфері юстиції щодо дітей.

До проведення занять необхідно залучати представників провідних міжнародних та національних організацій (установ), що мають передовий досвід захисту їхніх прав і свобод.

Важливим для дотримання єдиних стандартів навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей повинно стати використання єдиної платформи, яка акумулювала б увесь комплекс навчальних програм і матеріалів до них. Адміністрування роботи такої платформи доцільно доручити Міністерству юстиції України, а саме – Міжвідомчій координаційній раді з питань правосуддя щодо неповнолітніх.

Окремого закріплення потребують порядок підготовки та сертифікації викладачів (тренерів), які залучаються до навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей, а також інформаційно-аналітичне забезпечення навчання таких фахівців і порядок підтримання навчальних програм у актуальному стані (відповідність вимогам законодавства, судовій практиці, передовим методикам ювенальної психології тощо).

Отже, на сьогодні необхідно якнайшвидше розробити та запровадити Концепцію єдиних стандартів навчання фахівців у сфері юстиції щодо дітей, яка має визначати: мету; завдання; правове підґрунтя створення Концепції; принципи і методику навчання; зміст навчальних програм; критерії успішного проходження навчання; правила і форми підготовки викладачів; порядок

отримання сертифікатів відповідними фахівцями за результатами навчання; форми міжвідомчого навчання; механізм його інформаційно-аналітичного забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#n15> (дата звернення: 05.08.2019).

2. Про утворення Міжвідомчої координаційної ради з питань правосуддя щодо неповнолітніх: постанова Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 № 357. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357-2017-%D0%BF#n9> (дата звернення: 05.08.2019).

3. Міжвідомча координаційна рада з питань правосуддя щодо неповнолітніх. Перший рік роботи, 2018 рік. URL: <https://dejure.foundation/library/mkr-zrytan-pravosuddia-schodo-ditey-pershyi-rik-roboty> (дата звернення: 05.08.2019).

4. Про затвердження Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 30.05.2018 № 453. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-nacionalnij-plan-dij-shodo-realizaciyi-konvencyi-oon-pro-prava-ditini-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 05.08.2019).

5. Рекомендація Rec (2004) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про роль Європейської конвенції з прав людини в університетській освіті та професійній підготовці, ухвалена на 114-й сесії Комітету міністрів 12.05.2004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_573 (дата звернення: 05.08.2019).

ПОТОПАЛЬСЬКИЙ Артем
провідний фахівець відділення впровадження
та супроводу інформаційних систем та технологій
інформаційно-технічного відділу
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Професійна підготовка (навчання) співробітників поліції є комплексним явищем, яке включає в себе декілька взаємопов'язаних, але цілком самостійних різновидів отримання нових професійних навичок та знань, а саме: первинну професійну підготовку; підготовку у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; післядипломну освіту; службову підготовку – системний набір заходів, направлених на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його службової діяльності [1]. Навчанню поліцейських надається важливе значення, як невід'ємній частині службової кар'єри кожного поліцейського. Адже безперервне, систематичне отримання нових знань або ж освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Головною метою освіти є те, що вона забезпечує всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [2, с. 185].

Враховуючи вказаний вище аспект, багато спеціалістів – учених і практиків сходяться на думці, що освіта в діяльності сучасних органів Національної поліції України сприяє підвищенню кадрового потенціалу цього відомства, що, безперечно, має позитивний характер, тому що кадровий потенціал правоохоронних органів – це найважливіший компонент ефективної правоохоронної діяльності. А відтак одним із основних питань сьогодення є формування високопрофесійного кадрового корпусу органів поліції, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права, забезпечення стабільності службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку [3, с. 144].

Окрім того, важливою характеристикою професійної підготовки в органах поліції, яка також значною мірою визначає її як об'єкт адміністративно-

правового регулювання, є завдання що ставляться перед останньою. На думку низки вчених, систему завдань професійної підготовки становлять такі:

- навчання вмілому виконанню службових обов'язків;
- забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки;
- формування у рядового і начальницького складу високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків;
- підвищення рівня організаційно-управлінської роботи керівників (начальників) усіх рівнів, спрямованої на удосконалення професійної майстерності останніх;
- удосконалення навичок керівного складу у навчанні й вихованні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління;
- досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу;
- забезпечення перейняття міжнародного досвіду у сфері поліцейської діяльності тощо [4, с. 126; 5].

Отже, на основі викладеного вище можна зазначити, що професійна підготовка поліцейських – це система організаційних заходів, здійснюваних всередині системи органів Національної поліції України та спрямованих на забезпечення систематичного та безперервного навчання поліцейських, підвищення рівня їх освіти, наукової обізнаності, набору професійних навичок та знань, з метою забезпечення найвищої ефективності, логічності їх роботи та її відповідності усім поставленим перед поліцейськими органами завданням. Саме ці особливості найбільш повно розкривають сутність та значення професійної підготовки як об'єкта адміністративно-правового регулювання.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
2. Шруб І.В. Поняття та основні етапи професійної підготовки поліцейських. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 1. С. 184–197.
3. Швець Д.В. Поняття, зміст та функції професійної підготовки поліцейського в Україні. *Форум права*. 2017. № 5. С. 441–446.
4. Музичук О.М. Сутність професійної підготовки персоналу ОВС. *Форум права*. 2007. № 1. С. 125–130.
5. Іншин М.І. Перспективні напрями професійної підготовки державних службовців в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 5(1). С. 24–27.

PROTSIUK Tetiana
PhD, Associate Professor,
Head of the Training Center for Public Authorities and International
Cooperation, Academy of Financial Monitoring,
Kyiv, Ukraine

SKRYNKOVSKYY Ruslan
PhD, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Business Economy
and Information Technology,
Lviv University of Business and Law,
Lviv, Ukraine

IDENTIFICATION OF PROFESSIONAL MONEY LAUNDERING FACILITATORS IN THE TRAINING SYSTEM OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Raising awareness of current trends plays an important role in training law enforcement agencies in the area of money laundering. The Egmont Group, which combines the Financial Intelligence Units of the world, systematically conducts training to deepen its knowledge of money laundering and to facilitate the work of law enforcement agencies in detecting offences.

A topical issue today has been the identification of professional money laundering facilitators. The first attempt to clarify this phenomenon was made by the FATF in its report on professional money laundering [1]. On this basis, the Egmont Group developed its key trends in professional money laundering facilitators.

Who are the professional money laundering facilitators and what threat do they have to society?

Professional money laundering (PML) is a subset of third-party money laundering (ML). The main characteristic that makes PML unique is the provision of ML services in exchange for a commission, fee or other types of profit. PMLs can belong to three categories: individuals, organisations or networks [2].

An individual PML possesses specialised skills or expertise in placing, moving and laundering funds. They specialise in the provision of ML services, which can also be performed while acting in a legitimate, professional occupation. These services can include but are not limited to, the following: accounting services, financial or legal advice, and the formation of companies and legal arrangements (see specialised services, below).

A Professional Money Laundering Organisation (PMLO) consists of two or more individuals acting as an autonomous, structured group that specialises in providing services or advice to launder money for criminals or other OCGs. Laundering funds

may be the core activity of the organisation, but not necessarily the only activity. Most PMLOs have a strict hierarchical structure, with each member acting as a specialised professional that is responsible for particular elements of the ML cycle.

A Professional Money Laundering Network (PMLN) is a collection of associates or contacts working together to facilitate PML schemes and/or subcontract their services for specific tasks. These networks usually operate globally and can include two or more PMLOs that work together. They may also operate as informal networks of individuals that provide the criminal client with a range of ML services. These interpersonal relationships are not always organized and are often flexible in nature.

Understanding these roles is important in order to identify all relevant players and ensure that all relevant aspects of PMLs are detected, disrupted and ultimately dismantled [1; 2].

1. Leading and controlling: There may be individuals who provide the overall leadership and direction of the group, and who are in charge of strategic planning and decision making. Control over ML activities of the group is normally exercised by a leader, but may also be exercised by other individuals who are responsible for dealing with the funds from the time they are collected from clients until delivery (e.g. arranging the collection of cash and organizing the delivery of cash at a chosen international destination). These individuals are also responsible for determining the commission charged and paying salaries to other members of the PMLO / PMLN for their services.

2. Introducing and promoting: There are often specific individuals who are responsible for bringing clients to the PMLs and managing communications with criminal clients. This includes managers who are responsible for establishing and maintaining contact with other PMLOs or individual PMLs that operate locally or abroad. Through the use of these contacts, the PMLO gains access to infrastructure already established by other PMLs.

3. Maintaining infrastructure: These individuals are responsible for the establishment of a range of PML infrastructure or tools. This could include setting up companies, opening bank accounts and acquiring credit cards. These actors may also manage a network of registrars who find and recruit nominees (e.g. front men) to register shell companies on behalf of the client, receive online banking logins/passwords, and buy SIM-cards for mobile communication.

4. One example of managing infrastructure is the role of a money mule herder, who is responsible for recruiting and managing money mules (e.g. via job ads and via a personal introduction), including the payment of salaries to mules. This can be done either as a fee for their money transfer services or as a one-time payment for their services.

5. Managing documents: These individuals are responsible for the creation of documentation needed to facilitate the laundering process. In some cases, these individuals are responsible for either producing or acquiring fraudulent documentation, including fake identification, bank statements and annual account

statements, invoices for goods or services, consultancy arrangements, promissory notes and loans, false resumes and reference letters.

6. Managing transportation: These individuals are responsible for receiving and forwarding goods either internationally or domestically, providing customs documentation and liaising with transport or customs agents. This role is particularly relevant to TBML schemes.

7. Investing or purchasing assets: Where needed, real estate or other assets such as precious gems, art or luxury goods and vehicles to store value for later sale. Criminals seek assistance in purchasing real estate overseas, and PMLs have been known to use elaborate schemes involving layers of shell companies to facilitate this.

8. Collecting: These individuals are responsible for collecting illicit funds, as well as the initial placement stage of the laundering process. Given that they are at the front end of the process; they are most likely to be identified by law enforcement. However, they often leave a little paper trail and are able to successfully layer illicit proceeds by depositing comingling funds using cash-intensive businesses. These individuals are aware of their role in laundering criminal proceedings (compared to some money mules, who may be unwitting participants in a PML scheme).

9. Transmitting: These specific individuals are responsible for moving funds from one location to another in the PML scheme, irrespective of which mechanism is used to move funds. They receive and process money using either the traditional banking system or MVTs providers and are also often responsible for performing cash withdrawals and subsequent currency exchange transactions.

What situations need to be addressed that may be suspicious of money laundering [2]:

- Financial transactions via different bank accounts are managed from the same set of IP addresses;
- Different geographic locations of companies, banks accounts, owners and managing directors, while the same IP addresses are used for online account management;
- Individual or single entity opening or managing numerous bank accounts in a coordinated fashion;
- Transit movement of funds through bank accounts of companies (accounts of companies are used to receive and immediately transfer money, and the account balance by the close of the day is zero).
- No tax, insurance or social payments are conducted by companies that are used for the transit movement of funds;
- Regular cross-border transfers of funds via accounts of shell companies related to loan agreements and payments for services;
- Transferring funds abroad to buy goods that are never shipped, received or documented;
- Payments for real estate and other high-value assets are performed by offshore companies;

- Payments for goods delivered to third countries are performed by offshore companies that are not parties to contract;
- Bank accounts in one jurisdiction, held by corporate structures in a second jurisdiction with beneficial owners in a third jurisdiction, are used to pay or receive transactions for goods or services where they are unconnected to the businesses sending or receiving the transaction, or the trade the transaction is for;
- A significant number of STRs/SARs regarding legal entities registered via the same TCSP or having the same nominal shareholders and directors;
- Cash withdrawals or cash deposits from or to multiple bank cards are conducted systematically via the same ATMs (very small intervals between cash withdrawal or deposit transactions with different cards indicate that these transactions are managed by the same person);
- Participating companies are registered at one or more «virtual» addresses, at addresses of mailboxes using special services providers (advocates, lawyers and other).

The activity of professional money laundering facilitators is a complex issue and their detection is complicated by the rapid and flexible changes in the financial world. Systematic work, including training for law enforcement agencies, will help combat them and money laundering in general.

References:

1. Professional Money Laundering, FATF, 2018. URL: <http://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/Professional-MoneyLaundering.pdf> (last accessed: 22.08.2019).
2. Egmont Group Bulletin: Professional Money Laundering Facilitators, Bulletin on professional money laundering networks, EG-Bulletin-02/2019. URL: <https://egmontgroup.org/sites/default/files/filedepot/external/20190701%20-%20IEWG%20Professional%20ML%20Networks%20Bulletin%20-%20final.v.pdf> (last accessed: 22.08.2019).

РАДЧЕНЯ Наталія
старший викладач кафедри теорії та історії держави і права
та приватноправових дисциплін Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
м. Хмельницький, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РОЗБУДОВИ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку системи підготовки персоналу Держприкордонслужби України поступово створюється концептуальна модель, що охоплює прогресивний вітчизняний досвід та впровадження міжнародних стандартів підготовки.

Правове регулювання підготовки персоналу Держприкордонслужби України здійснюється сукупністю нормативно-правових актів, які визначають мету, принципи, завдання, правовий статус суб'єктів військової підготовки, а також інші питання.

До загальних нормативних актів, які регулюють систему освіти загалом та військової зокрема, можна віднести Закон України від 5 вересня 2017 року «Про освіту», Закон України від 25 березня 1992 року «Про військовий обов'язок і військову службу». Так, у статті 21 Закону України «Про освіту» визначено поняття такого виду спеціалізованої освіти, як військова. Метою військової освіти є поглиблене оволодіння військовою спеціалізацією та засвоєння освітньої програми з військової підготовки [1].

У статті 18 Закону України «Про освіту» передбачено форми подальшого безперервного навчання. Перелік форм безперервного навчання має невичерпний характер, що надає окремим суб'єктам освітньої діяльності можливість диференційовано визначати види та форми його здійснення. Проте такий підхід тягне за собою термінологічну невизначеність і, як наслідок, складність практичного застосування положень нормативно-правових актів, дублювання функцій і повноважень суб'єктів освітньої діяльності.

Сучасний стан нормативно-правового регулювання підготовки персоналу Держприкордонслужби України характеризується значною кількістю підзаконних нормативних актів, які конкретизують положення законодавчих актів щодо здійснення окремих видів професійної підготовки.

Так, у розділі VI Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України визначено порядок: навчання на курсах підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації

осіб рядового, сержантського і старшинського складу; курсах підготовки осіб офіцерського складу; підготовки громадян для проходження військової служби на посадах офіцерського складу; здійснення перепідготовки, підвищення кваліфікації у вищих військових навчальних закладах [2].

Вплив світових тенденцій: впровадження стандартів професійної діяльності, необхідність протидії загрозам у сфері забезпечення безпеки державного кордону тощо зумовлює нові вимоги до рівня професіоналізму персоналу, потребує постійного розвитку компетентностей, що забезпечується шляхом організації безперервного навчання.

Безперервна професійна освіта є цілеспрямованим процесом. Він спрямований на підтримання та підвищення рівня професійної підготовленості персоналу та покликана забезпечувати своєчасне поповнення базових знань персоналу Держприкордонслужби України відповідно до зміни професійних вимог, його професіоналізації.

Відповідно до наказу Адміністрації Держприкордонслужби України від 10 грудня 2018 року № 112 «Про підготовку особового складу Державної прикордонної служби України у 2019 році» підтримання та розвиток професійних знань і вмінь, отриманих у процесі базової підготовки здійснюється шляхом проведення поточної підготовки особового складу [3]. Такий вид підготовки здійснюється безперервно протягом календарного року. Поточна підготовка здійснюється у формі комплексних практичних занять, тренувань, тренінгів, рольових ігор, інформувань, курсів мультиплікації, тактичних навчань, самостійної підготовки, підготовки на зборах, курсах підвищення кваліфікації в навчальних закладах (центрах).

Хоча застосування терміна «поточна професійна підготовка» не суперечить положенням Закону України «Про освіту», проте його використання ускладнюється відсутністю тлумачення його змісту як в наказі, так і в інших нормативно-правових актах. Крім того, до форм проведення поточної підготовки особового складу віднесено підготовку на курсах підвищення кваліфікації, що не відповідає положенням Закону України «Про освіту». Більш доцільним є використання терміна «службова підготовка», який широко використовується в нормативно-правових актах МВС України та науковій літературі.

Так, В. Слюсарев виділяє такі види професійної підготовки персоналу Держприкордонслужби України: 1) навчання у вищих навчальних закладах (центрах); 2) службова підготовка; 3) післядипломна освіта; 4) самоосвіта [4, с. 11–12].

У статті 17 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» визначається загальний перелік видів підготовки персоналу. На нашу думку, він є недосконалим. Більш вдалим є визначення видів професійного навчання поліцейських, що міститься у ст. 72 Закону України від 2 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію».

Крім того, зважаючи на зміни в законодавстві щодо структури військової освіти, а також включення до системи навчальних закладів Держприкордон-

служби України ліцею «Кадетський корпус», класифікацію професійної підготовки персоналу прикордонного органу, слід доповнити таким видом професійної підготовки, як допризовна підготовка.

На сьогодні концептуальна модель професійного навчання персоналу ДПСУ набуває ознак багаторівневої системи та включає: допризовну підготовку; професійну військову підготовку в навчальних закладах Держприкордонслужби України (вищу військову та професійно-технічну освіту); перепідготовку та підвищення кваліфікації; службову підготовку; самоосвіту.

У системі Держприкордонслужби України допризовна військова підготовка здійснюється в Державному ліцеї – інтернаті з посиленою військово-фізичною підготовкою «Кадетський корпус» імені І.Г. Харитоненка (далі – Ліцей), який створений відповідно до Указу Президента України від 8 вересня 2011 року № 901/2011 «Про державний ліцей-інтернат з посиленою військово-фізичною підготовкою „Кадетський корпус” імені І.Г. Харитоненка» та на підставі розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 54-р «Про передачу цілісного майнового комплексу державного ліцею-інтернату з посиленою військово-фізичною підготовкою „Кадетський корпус” імені І.Г. Харитоненка до сфери управління Адміністрації Державної прикордонної служби», переданий до сфери управління Адміністрації Держприкордонслужби України. Підготовка ліцеїстів, крім базової та повної загальної середньої освіти, включає військово-професійне навчання, посилену фізичну підготовку та готує їх до подальшої служби в Держприкордонслужбі України, інших військових формуваннях та правоохоронних органах.

Початкова підготовка, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб рядового, сержантського і старшинського складу здійснюється у навчальних центрах Держприкордонслужби України: Головному центрі підготовки особового складу імені генерал-майора Ігоря Момота, Навчальному центрі морської охорони та Кінологічному навчальному центрі, які є державними професійно-технічними навчальними закладами.

Підготовка осіб для проходження військової служби на офіцерських посадах здійснюється у вищому військовому навчальному закладі – Національній академії Держприкордонслужби України імені Богдана Хмельницького, а також у вищих військових навчальних закладах інших військових формувань, військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів. Крім того, до компетенції Національної академії Держприкордонслужби України імені Богдана Хмельницького, а саме – до її структурного підрозділу Інституту підвищення кваліфікації Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, створеного наказом Голови Держприкордонслужби України 17 квітня 2018 року, віднесено проведення підвищення кваліфікації, іншомовної підготовки персоналу Держприкордонслужби, спеціальної педагогічної підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічного та педагогічного складу, підготовки офіцерів та прапорщиків для проходження військової служби за кордоном.

Отже, проведений нами аналіз правових основ побудови концептуальної моделі підготовки персоналу Держприкордонслужби України дає підстави зробити ряд висновків та пропозицій:

- правова регламентація системи підготовки персоналу Держприкордонслужби України здійснюється в основному на рівні підзаконних нормативних актів, що в умовах розбудови правової держави та правоохоронного органу є не нормальним. Настав час удосконалення відповідних норм на рівні статусного закону;

- нагальною потребою є усунення термінологічних розбіжностей, уніфікації та вдосконалення правового регулювання сфери освіти та підготовки персоналу Держприкордонслужби України. Зокрема, врахування прогресивних практик нормотворчості у цій сфері (досвід Національної поліції України);

- вважаємо за доцільне внесення змін до ст. 17. «Підготовка кадрів для Державної прикордонної служби України» Закону України «Про Державну прикордонну службу України» доповнивши її переліком видів підготовки персоналу.

Список використаних джерел:

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

2. Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України: Указ Президента України від 29.12.2009 № 1115/2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1115/2009#n11> (дата звернення: 22.07.2019).

3. Про підготовку особового складу Державної прикордонної служби України у 2019 році: наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 10.12.2018 № 112 (окреме видання).

4. Слюсарев В.О. Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної прикордонної служби України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07; *Харківський національний університет внутрішніх справ*. Харків, 2011. 19 с.

САМБОР Микола
кандидат юридичних наук,
член-кореспондент
Національної академії наук вищої освіти України,
начальник сектора моніторингу Прилуцького відділу поліції
Головного Управління Національної поліції
в Чернігівській області,
м. Прилуки, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ СИСТЕМИ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Сучасне суспільство зумовлює нові підходи до опанування знаннями. Новітні технології, телекомунікаційне суспільство, технічний і соціальний прогрес ставлять перед людиною, суспільством нові виклики, зокрема й передачі накопиченого досвіду та знань новому поколінню. Зазначимо, що обсяг таких знань постійно збільшується, що є наслідком поступального руху людства уперед.

Україна, незважаючи на те, що більш як чверть століття є незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою, активно продовжила практику використання методик, методологій у сфері освіти, заснованих у радянський період. Лише останнім часом, сприйнявши засади Болонського освітнього процесу, Україна прагне кардинально перебудувати сферу освіти на європейський лад, полишаючи власний педагогічний досвід. Законом України «Про Національну поліцію» [1] передбачається існування вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, тоді як Закон України «Про вищу освіту» [2] оперує поняттям «вищий військовий навчальний заклад» (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання). Безперечно, що коректним було б використовувати саме поняття «заклад вищої освіти», а не «вищий навчальний заклад», оскільки навіть з філологічної точки зору «вищий навчальний заклад» є певним порівнянням, тоді як «заклад вищої освіти» чітко демонструє рівень освіти як сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про освіту» [3]). Це лише частка, складові якої вказують на недосконалість законодавства у частині регулювання відносин, що виникають у сфері надання освітніх послуг.

Водночас нинішній рівень освіти в Україні не дає їй змоги повною мірою виконувати функцію ключового ресурсу соціально-економічного розвитку держави і підвищення добробуту громадян. Сучасний ринок праці потребує від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян [4]. Питання формування компетенцій та компетентностей є вкрай важливим для розбудови державності, формування суспільства. Особливо актуально вказане питання звучить стосовно формування професійних якостей, компетентності представників публічної адміністрації, зокрема правоохоронних органів, покликаних забезпечувати верховенство права у державі, своїм прикладом надихати громадян, учасників відносин неухильно дотримуватися встановлених у суспільстві та зафіксованих у нормах позитивного права правил поведінки.

Метою правознавчої дидактики є вивчення відповідної педагогічної дійсності, накопичення, узагальнення та систематизація знань, необхідних для розуміння, пояснення, планування та прогнозування розвитку правової освіти, процесу навчання правознавства (галузей права – додано нами М.С.) [5, с. 129].

У навчальному процесі не ставиться завдання відкриття нових істин, а вимагається їх творче засвоєння. Значна частина знань здобувається не лише шляхом безпосереднього споглядання за об'єктами, що вивчаються, а й опосередкованим шляхом [6, с. 340]. Сучасна дидактика підкреслює, що завдання навчального процесу не можна зводити лише до формування знань, умінь і навичок. Навчання комплексно впливає на особистість [6, с. 342]. Впевнені у тому, що юридична професія з її правоохоронною складовою, якої навчають у вищих навчальних закладах системи МВС України потребує, по-перше, дво-, а подекуди, і трибічного підходу до розгляду юридичних фактів, а саме: 1) під призмою суб'єкта правоохоронної діяльності, 2) правозахисної (адвокатської) діяльності; 3) правозастосування та вирішення правового спору (суддівського) аспектів. Вказаний підхід гарантуватиме у подальшому молодим фахівцям професійно вибудовувати правові позиції, якісно та змістовно збирати докази у всіх видах проваджень, починаючи від розгляду звернень осіб відповідно до Закону України «Про звернення громадян», адміністративно-деліктного провадження, завершуючи кримінальними провадженнями. На наш погляд, такий підхід гарантуватиме повноту, об'єктивність дослідження обставин справи та неупередженість майбутнього фахівця.

Вважаємо, що важливим є не лише існування у програмах навчання у закладах вищої освіти системи МВС України навчальної практики (стажування) курсантів у територіальних підрозділах Національної поліції України, а й навпаки – активне залучення до освітнього процесу фахівців-юристів насамперед з територіальних підрозділів, віддаючи перевагу особам, які проходячи службу виявляють хист до науково-педагогічної діяльності, практи-

куючим адвокатам у відповідних галузях права і законодавства, а також суддям. За таких умов посилюється роль викладача, необхідності ним самим постійно зростати, а також вміти самому та навчати дієво поєднувати академічні положення із практикою правозастосування та формування єдиної правової доктрини, заснованої на єдності сприйняття теорії права та практики її застосування.

Окрім вказаного, важливого значення набуває вміння науково-педагогічного працівника мотивувати курсантів, студентів та слухачів до самостійної творчої діяльності. Проте така навчальна діяльність повинна відбуватись під методичним керівництвом та контролем викладача, без його прямої участі [7, с. 199]. З огляду на фактичні умови розподілу особистого часу курсантів, слухачів навчальних закладів МВС України вважаємо, що необхідно змістити прерогативи та надмірно не заангажовувати слухачів іншими, не пов'язаними із здобуттям професійних (правових) знань, умінь. Гарантувати насамперед за допомогою всіх юридичних засобів, а також організаційних можливості самостійного здобуття освіти, у тому числі й під контролем курсових офіцерів, які відповідають за процес виховання. Адже освіта – це не лише засвоєння знань, умінь та навичок, а й процес виховання, здобуття моральних та морально-ділових якостей, які притаманні суспільству і професії.

Окремо хочу зупинитися на положеннях ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію», де визначається, що професійне навчання поліцейських складається з: 1) первинної професійної підготовки; 2) підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; 3) післядипломної освіти; 4) службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності. Післядипломна освіта поліцейських може здійснюватись безпосередньо в підрозділах поліції або в навчальних закладах, у тому числі на договірних умовах. Натомість при ГУНП створюються «навчальні центри», які не мають відповідних дозвільних документів на здійснення освітньої діяльності, причиною чого є відсутність професійного викладацького складу, а наслідком – марна трата часу, активності, що не забезпечує саме професійне зростання правоохоронця. Адже на вказаних курсах, як правило, окрім як фізичної та вогневої підготовки нічим більше не займаються. Формується враження про те, що поліцейський має лише добре бігати, мати гарну фізичну форму та статуру, а також непогано стріляти, а питання інтелектуального зростання, розширення духовного виднокола – не сфера правоохоронця. Це призводить до стереотипів сприйняття поліцейського як певного негативного героя та представника влади, і саме такі факти поширюються соціальними мережами у пресі.

Підбиваючи підсумок щодо зазначеного вище, стверджуємо, що навчання у закладах вищої освіти системи МВС України із специфічними умовами

навчання, дійсно, має свою специфіку, однак специфічні умови не мають розбалансовувати систему вищої освіти. Освітній процес у таких ЗВО має доповнюватися своїми особливостями, зумовленими проходженням служби в Національній поліції України, й останні не повинні жодним чином превалювати над освітнім процесом. Результатом здобуття вищої освіти у закладах вищої освіти МВС України із специфічними умовами навчання має бути формування висококваліфікованого фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці у сфері надання насамперед юридичних, а потім і поліцейських послуг, адже здобувається спеціальність «Правознавство», і кваліфікацію випускник отримує юриста. Крім того, у сучасному суспільстві так не вистачає не лише фахівця-правоохоронця, а й морального взірця представника правоохоронної сфери, органів державної виконавчої влади. Переконані, що освітній процес у закладах вищої освіти МВС України із специфічними умовами навчання потребує переорієнтації з мілітаристського спрямування на суто фахову компетентність, спрямовану на навчання та виховання правоохоронців із сучасною правовою культурою і свідомістю, яка утверджуватиме ідеали верховенства права, дотримання прав, свобод та інтересів людини і громадянина.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 23.07.2019).
2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 23.07.2019).
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 23.07.2019).
4. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 21.07.2019).
5. Рябовол Л. Методика навчання правознавства (правнича дидактика) як наука: об'єкт, предмет, мета, завдання, функції, методологія. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2017. № 1(50). С. 125–136.
6. Педагогика: учеб. пособие / Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Н.А. Сорокин и др.; под ред. Ю.К. Бабанского. 2-е изд., доп. и перераб. Москва: Просвещение, 1988. 479 с.
7. Купчак М.Я., Повстан О.В., Гонтар З.Г. Методика викладання правових дисциплін у вищих навчальних закладах ДСНС України. *Вісник ЛДУ БЖД*. 2016. № 13. С. 196–205.

СЕВРЮКОВ Валерій
кандидат юридичних наук,
начальник відділу підготовки прокурорів
з підтримання публічного обвинувачення в суді
інституту спеціальної підготовки
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

ЯКІСНЕ ТА ЕФЕКТИВНЕ ПІДТРИМАННЯ ДЕРЖАВНОГО ОБВИНУВАЧЕННЯ В СУДІ ЯК НАСЛІДОК УСПІШНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОКУРОРІВ ДО ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Відповідно до норм Основного Закону України прокуратура України здійснює підтримання публічного обвинувачення поруч з іншими функціями, зазначеними у ст. 131-1 Конституції України [1] та ст. 9 Перехідних положень Конституції України, а також відповідно до ст. 36 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) [2].

Однак необхідно зазначити, що згідно з Конституцією України прокуратура здійснює підтримання публічного обвинувачення, а відповідно до п. 15 ч. 2 ст. 36 КПК України прокурор підтримує державне обвинувачення в суді. Також і у п. 3 ч. 1 ст. 3 КПК України визначено, що процесуальна діяльність прокурора, що полягає у доведенні перед судом обвинувачення з метою забезпечення кримінальної відповідальності особи, яка вчинила кримінальне правопорушення (злочин), – це державне обвинувачення відповідно до визначення основних термінів КПК України.

Тобто метою підтримання прокурором обвинувачення в суді є забезпечення кримінальної відповідальності обвинуваченої особи. Але в КПК України існує також і така норма, яка зобов'язує прокурора, який підтримує обвинувачення в суді, відмовитись від підтримання державного обвинувачення, якщо пред'явлене особі обвинувачення не підтверджується.

Таким чином, на мій погляд, метою підтримання прокурором обвинувачення в суді є забезпечення кримінальної відповідальності особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, та захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень і охорона прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження, щоб кожен, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до кримінальної відповідальності, а жоден невинуватий не був притягнутий до кримінальної відповідальності.

Отже, прокурор, який є обвинувачем у кримінальному провадженні, що розглядається судом першої інстанції, має бути висококваліфікованим фахівцем своєї справи.

Прокурор, крім вищої юридичної освіти, певною мірою має володіти знаннями в області психології (за всіма категоріями злочинів, передбачених у Кримінальному кодексі України [3]) для обрання правильної й ефективної стратегії і тактики при підтриманні в суді обвинувачення, а також для вміння правильно ставити (формулювати) запитання під час судового допиту та подання до суду доказів, що доводять вину обвинуваченої особи. А щодо злочинів, що передбачені Особливою частиною Кримінального кодексу України, оперувати знаннями з тих областей, що охороняються Законом про кримінальну відповідальність, починаючи з розділу I Особливої частини («Злочини проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку»), оскільки в будь-якому кримінальному провадженні, що знаходиться відповідно до ст. 216 КПК України в провадженні будь-якого органу досудового розслідування, при закінченні досудового розслідування і направленні обвинувального акта та матеріалів кримінального провадження до суду для розгляду по суті необхідне підтримання цього обвинувачення в суді прокурором.

Тому, щоб не стати рудиментом у системі правосуддя, суспільстві та державі загалом, прокурори зобов'язані нести в собі, щонайменше, два оціночні критерії:

- 1) моральність та духовність;
- 2) професіоналізм.

Моральність та духовність включає в себе всі чесноти людини, зокрема культуру, етику, порядність, чесність, відповідальність, гідність, державницький підхід до справи...

Професіоналізм – це комплекс знань, умінь та навичок у симбіозі теорії та практики, починаючи від вищої юридичної освіти і закінчуючи практичним досвідом, між якими обов'язково мають бути спеціалізована підготовка, самопідготовка, вдосконалення (оновлення) професійної кваліфікації.

Лише за таких умов, на мою думку, робота прокурора як обвинувача буде і якісною, і ефективною для органів прокуратури України, для кожного громадянина, суспільства і держави загалом.

Термін «ефективність» походить від латинського «ефект» і в перекладі означає результат, внаслідок якихось дій, а ефективним слід розуміти все те, що призводить до бажаних наслідків і є дієвим.

Термін «якість» – це сукупність характеристик об'єкта, які відносяться до його здатності задовольнити встановлені або передбачені вимоги.

На сучасному етапі розвитку нашої країни, на мою думку, вимоги щодо діяльності органів прокуратури України загалом та робота кожного прокурора окремо є як у кожного громадянина України окремо, так і в суспільства загалом.

Як зазначено у статті голови Консультативної місії Європейського Союзу Кястутіса Ланчінскаса «Українській правді» від 17 грудня 2018 року: «У кримінальних провадженнях часто бракує доказів і належного обґрунтування ви-

сунутих обвинувачень, тому судді не в змозі винести об'єктивного рішення у справі. Іншими словами – системний брак якості» [4].

«Оцінювання ефективності роботи – це проблематика, яку дехто може вважати «внутрішньою» справою кожної окремої установи, що забезпечує верховенство права.

Проте немає сумнівів у тому, що таке оцінювання має величезний вплив на те, чи матимуть громадяни у своїй країні справжнє правосуддя».

«Зв'язок із громадою» і «довіра» – це категорії не кількісні, а якісні. Важливу роль у цьому процесі відіграє зміна культури роботи. Культура, в свою чергу залежить від якості освіти та професійної підготовки, від керівників та їхніх лідерських здібностей, а також від наявності в організації системи цінностей».

Таким чином, на моє переконання, якість та ефективність в будь-якій діяльності прокурора, в тому числі й на напрямі підтримання обвинувачення в суді, – це наслідок успішної підготовки як кандидата на посаду прокурора, так і вже працюючого прокурора.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 10.09.2019).
2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 10.09.2019).
3. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 10.09.2019).
4. Кястутіс Ланчінскас. Оцінювання ефективності роботи: якість важливіша за кількість. *Українська правда*. 2018. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2018/12/17/7201474/> (дата звернення: 10.09.2019).

СОКИРАН Федір
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри криміналістики та судової медицини
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНОГО СКЛАДУ СЛІДЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Вагому роль в питаннях боротьби з кримінальними правопорушеннями відіграють слідчі підрозділи Національної поліції України, в тому числі й управлінський апарат, які знаходяться на етапі їх реформування.

Слідчі підрозділи Національної поліції України посідають винятково важливе місце в системі державних правоохоронних органів, оскільки саме вони безпосередньо пов'язані зі здійсненням кримінального переслідування осіб, які вчинили кримінальні правопорушення.

Реформи, що проводяться в Україні, стосуються практично усіх сторін економічного, суспільно-політичного і соціально-правового життя суспільства. В умовах вдосконалення української державності особливо важливу роль набуває формування правової держави і громадянського суспільства. Практика громадянського життя свідчить, що вдосконалення системи державного управління в правоохоронній сфері має базуватися передусім на правовому механізмі регулювання діяльності, що включає як правове забезпечення, так і формування організаційних структур управління в системі органів охорони правопорядку і боротьби зі злочинністю.

Особливості реалізації функцій слідчих підрозділів Національної поліції України формують специфіку управління цим державним органом. Багато в чому управління цією діяльністю не має аналогів в інших випадках соціальної практики. Слідчий апарат Національної поліції України є невід'ємною частиною правоохоронної системи і своєю діяльністю активно впливає на соціально-політичний і соціально-психологічний клімат у сучасному українському суспільстві в напрямі протидії злочинності.

Досягнутий рівень розвитку теорії управління у сфері правоохоронної діяльності надає можливість виділити проблему соціального наповнення правоохоронної діяльності. Ця проблематика завжди знаходилась в центрі уваги дослідників, проте підходи до її вивчення, очевидно, ніколи не будуть вичерпані. Кожен етап розвитку суспільства розкриває все нові сторони дійсності, по відношенню до яких, питання індивідуального, групового, громадського характеру перетинаються, взаємо проникають і породжують нові проблеми, серед яких є проблема викорінення злочинності в нашій державі.

За більш ніж двадцятисемирічну історію розвитку вітчизняної юридичної психології накопичений величезний масив теоретичних і емпіричних даних про генезис і структуру функціонування правоохоронної системи [1].

Зібраний великий матеріал, призначений проблемам вдосконалення професійної діяльності фахівців правоохоронних органів і інших державних структур; проаналізовано психолого-педагогічні аспекти роботи слідчого, оперуповноваженого, дільничного офіцера поліції, співробітників патрульної поліції, особливого складу підрозділів поліції особливого призначення в цьому напрямі.

Проте за межами наукових досліджень залишається цілий спектр проблем, вивчення яких могло б позитивно позначитися на рішенні ряду практичних завдань в області підвищення ефективності і якості слідчої практики серед боротьби з проявами злочинних діянь.

На сучасному етапі теорія управління у сфері правоохоронної діяльності, в предметі якої можна виділити такий компонент, як комунікативна компетентність, набуває все більш чіткий зміст.

Метою вивчення управління в слідчих підрозділах є цілеспрямована підготовка професіоналів, зайнятих управлінням в цій структурі. У сучасний період розвитку суспільства управлінська діяльність в правоохоронних органах, заснована лише на досвіді та інтуїції керівників, вже не може гарантувати досягнення успіхів в службовій діяльності як їх самих, так і підлеглих їм виконавців.

Нині з'явилася потреба в підготовці керівників, що відповідають вимогам сучасного суспільства. Особливу роль тут відіграє рівень сформованості тих професійно-значущих якостей, що впливають на успішність професійної управлінської діяльності. Через це майбутні керівники обов'язково повинні своєчасно набувати необхідний обсяг сучасних управлінських знань, умінь і навичок, а діючі – постійно підвищувати рівень своїх теоретичних знань і удосконалювати наявні уміння і навички в області соціальної і юридичної психології, направлених на протидію злочинності.

Вивчення основ управління повинно сприяти тому, щоб у керівників виникло усвідомлене розуміння і стійка внутрішня потреба в постійному самостійному набутті управлінських знань, умінь і навичок; реалізації функцій управління в межах компетенції; у аналізі практики управління; вивченні і поширенні передового досвіду, спрямованих на виконання державної програми щодо реформування правоохоронних органів України, в тому числі й слідчих підрозділів Національної поліції України.

Список використаних джерел:

1. Сокиран Ф.М. Сучасні концепції психологічного впливу на досудовому слідстві: монографія. Київ: Правник, 2002. 171 с.

СУЩЕНКО Володимир
кандидат юридичних наук, доцент,
голова правління Громадського об'єднання
«Експертний центр з прав людини»,
заслужений юрист України,
м. Київ Україна

ПРОФЕСІЙНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАВНИКА: АДВОКАТА, СУДДІ, ПРОКУРОРА

Історія людства свідчить, що проблема «професійної відповідальності» людини за результати своєї професійної діяльності особливо гостро постає ще в часи Авіценни і Гіппократа – у сфері медицини, коли і була сформульована основна заповідь лікарів, що закарбувалася у відомому постулаті «не нашкодити». Мабуть тому принципи професійної відповідальності медиків є найбільш розробленими і вживаними, хоча й інші професії приділяли велику увагу цій складовій професіоналізму своїх фахівців.

У царині правозастосування завжди достатньо широко і глибоко розроблялись проблеми юридичної відповідальності особи чи групи осіб. Проблеми ж «професійної відповідальності» юристів у сфері їх правничої діяльності також багато років, а точніше – вже понад століття, є предметом дослідження і тлумачення багатьох поколінь правників, і насамперед це стосується представників англосаксонської правової сім'ї. В Україні цьому питанню стали приділяти певну увагу лише в останні роки, коли набули чинності Правила адвокатської етики та Кодекс суддівської честі, а згодом – Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів.

Теоретичний аналіз підвалин професійної відповідальності взагалі і правників зокрема, поки що залишається поза увагою сучасної філософії права. Такий аналіз і відповідні висновки та практичні рекомендації не можливі без розгляду загальної теорії «відповідальності», її принципових засад, видів, особливостей тощо.

Поняття «відповідальність» існує та вживається, напевне, з тих прадавніх часів, коли людство почало розмірковувати щодо змісту свого співіснування у цьому світі та напрацьовувати правила такого співіснування, які з часом перетворились на моральні та правові норми поведінки кожної окремої людини та людських спільнот. Сьогодні це поняття широко використовується як в суто практичній, щоденній життєдіяльності людини, так і в суспільних науках, зокрема у: філософії, політиці, економіці, праві, етиці, психології, соціології. В той же час, незважаючи на достатньо широке і розгалужене його застосування, поки що не напрацьований єдиний підхід до розуміння сутності цього феномена.

Підкреслимо, що у філософії поняття «відповідальність» традиційно тлумачиться досить об'ємно та розуміється саме як моральна відповідальність особи, колективу, суспільства за певні вчинки, діяльність, події.

Відповідальність – стверджують філософи – це не просто усвідомлення особою значення своїх дій та їх наслідків, а й підзвітність вимогам, правилам, стандартам, що ставляться іншими особами в процесі співіснування. Це означає, що, окрім самого суб'єкта відповідальності, існує ще й так званий зовнішній фактор, перед яким суб'єкт відповідає.

Звернення до таких форм соціальної відповідальності, як: правова, політична, економічна свідчить, що в них присутній моральний (етичний) аспект, коли «відповідальність особи» супроводжується, як правило, моральним осудом протиправного діяння, чи навпаки – ставленням у заслугу особі її правомірного вчинку. Зазвичай особа вважається морально відповідальною за всі свої вчинки, події, процеси, в яких вона брала чи бере участь.

У правничій науці розгляд поняття «відповідальність» традиційно зводиться до тлумачення юридичної відповідальності та її різновидів: матеріальної і процесуальної; кримінальної і цивільної, конституційної, адміністративної і дисциплінарної. При цьому насамперед йдеться про розуміння відповідальності у «негативному сенсі» – як міри або заходу (ступеня) покарання особи за вчинене нею правопорушення, що має негативні наслідки для особи або суспільства чи держави. І тільки у деяких літературних джерелах з проблем загальної теорії та філософії права йдеться про так зване позитивне значення відповідальності – як міри або ступеня позитивних наслідків діяльності особи.

У сфері правозастосування існує дві основні концепції «юридичної відповідальності»: а) ретроспективна (або негативна) та б) перспективна (або позитивна). Перша розглядає відповідальність як результат «здійснення правопорушення», друга – пов'язує відповідальність з результатом «відсутності правопорушення».

Більшість правників розглядають відповідальність як реалізацію певних правових санкцій, що також можуть нести як «негативний – покарання», так і «позитивний – заохочення» зміст і сенс. Деякі правники тлумачать юридичну відповідальність як міру державного примусу, впливу, реакцію суспільства і держави на поведінку особи. Почасті поняття «відповідальність» ототожнюється як з поняттям «обов'язок», так і з поняттями «покарання» або ж «санкція».

Таке розмаїття тлумачення «юридичної відповідальності» ніяким чином не полегшує глибинне розуміння цього феномена, а, навпаки, часто-густо його ускладнює, що негативно позначається як в теорії, так і на практиці застосування.

Загальний філософсько-етичний та психологічний підходи доводять, що поняття «відповідальність» у значенні «караність» поступово трансформується у категорію, що має декілька аспектів тлумачення: а) об'єктивний – «відповідальність» як визначений у праві обов'язок суб'єкта піддаватися впливу певної санкції з боку суспільства (держави) за вчинене діяння; і б) суб'єктивний – «відповідальність» як внутрішня якість особи, що проявляється у її здатності усвідомлювати та звітувати за своїм думки, слова і вчинки.

Аналіз філософсько-етичних, психологічних та правових підходів до розуміння зазначеної категорії можна сформулювати її загальне поняття: відповідальність – це здатність будь-якої особи (фізичної чи юридичної) звітувати – відповідати (надавати відповідь) перед собою та своїм оточенням: людиною, суспільством, державою, природою, – за результати своєї діяльності та на підставі такої звітності отримувати позитивні чи негативні санкції: покарання або заохочення.

Досвід діяльності правників у розвинутих країнах світу засвідчує, що правничі асоціації цих країн приділяють вагомому увагу визначенню та підтримці високого рівня професіоналізму серед своїх членів. Минуло вже понад сто років як були розроблені і продовжують вдосконалюватися Правила професійної поведінки адвокатів (юристів) США, понад три століття існують такі правила у правників Сполученого Королівства Великої Британії, мають свої професійні правила правники Німеччини і Франції та інших країн Європейського Союзу. Йдемо цим шляхом і ми – українські юристи, створивши Правила професійної адвокатської етики, Кодекс суддівської честі, Кодекс професійної етики та поведінки прокурора тощо.

Разом з тим, аналізуючи та порівнюючи ці документи маємо всі підстави дійти висновку, що існує багато як суто теоретичних, так і практичних проблем запровадження Кодексів професійної діяльності та відповідальності в юридичну практику України. Одна з основних проблем полягає у розумінні змісту професійної поведінки та відповідальності, а також – співвідношенні деонтологічних і правових аспектів такої поведінки і відповідальності.

Виходячи із загально визнаного поняття деонтології – як науки про належну поведінку особи, яка є носієм тієї чи іншої професії та поняття відповідальності – як здатності особи звітувати за результати своєї поведінки (діяльності), можна сформулювати поняття професійної відповідальності правника як здатності будь-якого представника правничої професії звітувати перед собою та іншою особою (суспільством, державою) за результати своєї професійної діяльності та одержувати на підставі такої звітності позитивні чи негативні оцінки (санкції) своєї професійної діяльності. В сучасних умовах України синонімом поняття «професійна відповідальність» є вживання традиційного словосполучення «дисциплінарна відповідальність».

Критерії «професійної (дисциплінарної)» відповідальності адвоката, судді, прокурора законодавство і корпоративні норми професійної етики і поведінки викладені у Правилах адвокатської етики, Кодексі суддівської честі та Кодексі професійної етики і поведінки прокурора. Порівняльний аналіз цих критеріїв надає можливість дійти висновку, що, маючи низку співпадаючих елементів для всіх трьох категорій правників, вони тим не менше мають і суттєві розбіжності як за їх кількістю, так і за якісними характеристиками, зокрема: Закон України «Про адвокатуру» (ст. 34) називає сім видів дисциплінарних проступків, за вчинення яких адвокат може бути «розтягнутий до дисциплінарної відповідальності» професійної спільнотою адвокатів, а саме:

а) порушення вимог – несумісності, присяги адвоката, правил адвокатської етики, інших обов'язків адвоката;

б) невиконання або неналежне виконання – своїх професійних обов'язків, рішень органів адвокатського самоврядування;

в) розголошення – адвокатської таємниці або вчинення дій, що призвели до її розголошення.

Водночас у Правилах адвокатської етики міститься значно більш розгалужений і деталізований перелік підстав дисциплінарної відповідальності адвоката за умови неналежного їх виконання. Викликає обґрунтований сумнів необхідність наявності в Законі України «Про адвокатуру» якихось «додаткових підстав» професійної відповідальності адвоката, якою опікуються не державні інституції, а сама адвокатська спільнота.

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» передбачає десять професійних обов'язків судді та одночасно – двадцять п'ять підстав для його дисциплінарної відповідальності, що становить не коректне співвідношення. Лише перелік цих положень займе не одну сторінку тексту. При цьому дотримання чи не дотримання приписів Кодексу суддівської етики, затвердженого вищим органом суддівського самоврядування – з'їздом суддів – взагалі ніяким чином не пов'язується з професійною відповідальністю судді, що надає цьому документу статус «декларативних намірів і гасел».

У статті 43 Закону України «Про прокуратуру» міститься дев'ять підстав для притягнення прокурора до дисциплінарної (професійної) відповідальності. Разом із тим Кодекс професійної етики і поведінки прокурорів, затверджений Вищим органом прокурорського самоврядування, незважаючи на те, що він визначає основні принципи, моральні норми та правила прокурорської етики, лише умовно пов'язаний з приписами Закону України «Про прокуратуру», що також підтверджує його доволі декларативний характер.

Враховуючи, що адвокатура, суд і прокуратура відповідно положень розділу VII Конституції України становлять систему органів правосуддя з єдиною метою і завданнями виникає нагальна необхідність і потреба у розробці єдиного Деонтологічного кодексу (Кодексу професійної відповідальності) для цих категорій правників, який би містив єдині підстави, форми і методи їх професійної (дисциплінарної) відповідальності з відповідними наслідками «покарання» за не дотримання цього Кодексу і «заохочення» – за його виконання. Професійна (дисциплінарна) відповідальність адвокатів, суддів, прокурорів, на моє переконання, повинна бути виведена за межі законодавчого поля і стати прерогативою самої правничої професійної спільноти.

ТКАЧ Андрій
прокурор Київської місцевої прокуратури № 6,
м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ KEYС-МЕТОДУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Розбудова правової держави в Україні неможлива без наявності сучасної освітньої концепції підготовки правників, яка б була заснована на кращих розробках національної та іноземних правничих шкіл. Особливо гостро відчувається потреба у запровадженні прогресивних методик викладання у юридичних вищих навчальних закладах, які займаються підготовкою кадрів для правоохоронних органів. Щоб ефективно протидіяти злочинності у сучасному світі, майбутні правоохоронці повинні володіти сучасними методами боротьби із криміналітетом, бути на голову вище у професійному плані. Без сумніву однією із масштабних спроб запровадження «дорожньої карти» щодо підготовки правників за новітніми стандартами є розробка і впровадження Концепції розвитку юридичної освіти. Вказаний проєкт, розрахований на п'ять років та розроблявся за участю багатьох авторитетних організацій, зокрема експертів проєкту USAID «Справедливе правосуддя». У результаті проведених досліджень експерти звернули увагу на потребу невідкладних змін у підготовці фахівців-юристів і відповідно реформуванні юридичної освіти. Не можна не погодитись із твердженням, яке містить Концепція щодо перенасичення сучасного ринку праці випускниками вищих навчальних закладів, які мають юридичну освіту, котра переважно не відповідає запитам суспільства у висококваліфікованих правниках.

Як зазначено у проєкті Концепції, метою юридичної освіти повинно стати формування компетентностей, необхідних для розуміння природи і функцій права, змісту теоретичних засад (доктрин), принципів і основних юридичних інститутів, застосування права, а також меж юридичного регулювання різних суспільних відносин. Здобувачі юридичної освіти повинні бути готові до захисту прав людини та основоположних свобод, утвердження верховенства права, будучи відданими принципам людської та професійної гідності, справедливості, рівності, неупередженості, незалежності, співпереживання та дотримання високих етичних стандартів [1]. Тому, на нашу думку, слід запроваджувати в освітній процес ефективні методики викладання, які отримали схвальні відгуки у провідних юридичних навчальних закладах Європи та США.

Як зазначає вчений Ю. Барабаш, правовими засадами розроблення зазначеної Концепції слугували так звані акти м'якого права. Це Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R (2000) 21 про свободу професійної діяльності

адвоката, Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R (2000)19 про роль публічного обвинувача в системі кримінальної юстиції, а також Бордоська декларація «Судді та прокурори у демократичному суспільстві» (ухвалена в 2009 році спільно Консультативною Радою європейських суддів та Радою європейських прокурорів). Як слушно зазначає дослідник Ю. Барабаш, ми повинні чітко усвідомлювати, що загальноприйнятим європейським стандартом правової держави є необхідність функціонування системи об'єктивного, неупередженого та професійного правосуддя, де провідну роль відіграють три актори – суди та судді, як суб'єкти, що безпосередньо здійснюють правосуддя, та адвокати і прокурори, як суб'єкти, що забезпечують здійснення правосуддя. При цьому зазначається, що держава повинна гарантувати, як самостійність та незалежність трьох названих груп суб'єктів, так і професійність здійснюваної ними діяльності [2].

Розглянемо один із нетривіальних методів викладання, який добре зарекомендував себе у відомих правничих школах Європи і США. Це кейс-метод. Сам термін «кейс-стаді» (case-study) буквально перекладається з англійської мови як вивчення випадку. Міжнародний словник Вебстера визначає цей метод як інтенсивний аналіз індивідуального випадку, що ставить акцент на факторах розвитку щодо навколишнього середовища. Сьогодні існують дві класичні школи case-study: Гарвардська (американська) і Манчестерська (європейська).

Проблематикою використання кейс-методу серед зарубіжних учених займались: Д. Бьорер, Д. Робін, Е. Монтер, М. Лідере, Дж. Ерскін, М. Норфі, Ю. Одет, С. Бекер, В. Майкелоніс. У пострадянських країнах проблеми кейсметоду вивчають: Г. Багієв, Г. Баєва, Г. Батигін, В. Бігун, Ш. Бобохужаєв, В. Духневич, А. Долгоруков, А. Зобов, Г. Каніщенко, С. Ковальова, Т. Кошманова, В. Лобода, В. Наумов, Ю. Сурмін, А. Сидоренко, Л. Чижевська, С. Цесаренко, В. Чуба, П. Шеремета, А. Фурда та інші.

У дослідженнях С. Ковальнової, Ш. Бобохужаєва, Е. Михайлової, Ю. Сурміна розглядаються питання сутності методу кейс-стаді та розробляється класифікація кейсів. Праці А. Сидоренка, П. Шеремети, Г. Каніщенка орієнтовані на моделювання кейсів. У них кейс-метод розглядається як метод наукових досліджень та метод навчання. Однак проблема подальшого використання кейс-методу в Україні залишається недостатньо дослідженою.

Вважається, що методика вивчення типових справ – «кейсів» виникла в кінці XIX століття, коли студентам-правникам Гарвардського університету стало не цікавим навчання юриспруденції. За легендою, майбутні правознавці видатної правничої школи перестали ходити на заняття, почали з неповагою та навіть грубо ставитися до викладачів. Саме тоді один із професорів Гарварду – Кристофер Колумбус Лангделл і вирішив запровадити нову модель навчання, засновану на аналізі різних справ – «кейс-метод». На заняття студентам необхідно було вивчити певну кількість справ, кожна з яких мала відношення до певної юридичної норми. Справи викладались у збірниках,

так званих *casebooks*, укладених тематично чи галузево (кримінальне право, контрактне право, конституційне право тощо).

Справи — це письмові судові рішення зазвичай судів апеляційної чи касаційної інстанцій. Важливою частиною засвоєння матеріалу було вирішення на його основі інших гіпотетичних справ. Використання посібників і конспективних матеріалів (*outlines*) робило методику «кейсів» ще більш ефективною. Цінність методики полягала в тому, що вона поєднувала вивчення правових норм на прикладі фактичних ситуацій, сприяючи запам'ятовуванню та розвитку вміння дедуктивної аргументації, спонукало самостійному розкриттю певних правових принципів, норм. Професор Лангделл відзначав, що його методика — це «набагато коротший і найкращий, якщо не єдиний спосіб опанування правових доктрин». «Кейс-метод» професора Лангделла з 70-років минулого століття і донині є стандартною і провідною дидактичною формою викладання права в американських правничих школах [3].

У національних юридичних навчальних закладах кейс-метод використовують здебільшого у вивченні міжнародного права, проте, як зазначає вчений В. Бігун, його доцільно використовувати і для опанування практики Європейського суду з прав людини. Оскільки згідно з ч. 5 ст. 9 КПК України кримінальне процесуальне законодавство України застосовується з урахуванням практики ЄСПЛ з прав людини [4], тому важливе вміння майбутніх правників релевантно застосовувати норми Страсбурзького суду при розв'язанні тих чи інших правових проблем на практиці. Дослідник В. Бігун відзначає такі плюси «кейс-методу»:

- сприяє розвитку правового мислення. Аналізуючи справу, студенти водночас вчать «мислити як юристи», зокрема, опановують мистецтво аргументації, уважності до деталей, нюансів життєвих і юридичних фактів, правових норм;
- стимулює розвиток колегіальних, радше ніж ієрархічних, стосунків викладача і студента. Монологічна лекційна методика зазвичай підкреслює домінування викладача над студентом, тоді як казуальна чи «сократівська методика», без котрої перша ефективно неможлива, передбачає відносини старшого та молодшого колеги;
- зосереджуючись на вивченні судових рішень, а не законодавства, сприяє встановленню суперечностей між ними, їх подоланню. Таким чином, складаються передумови для подолання пробілу між правотворенням і правозастосуванням [3].

У сучасній освіті використовуються два типи «кейсів». Один з них — це детальний, об'ємний опис певного матеріалу. Цей тип «кейсу» включає щоденні, можливо навіть із включенням годинної хронології, деталі того, що відбувалося у певній навчальній ситуації: коли, де і як. Через значний і ґрунтовний обсяг матеріалу обговорення цього «кейсу» може тривати протягом кількох занять. Розглянемо такий «кейс», що пропонується для вирішення студентам Каліфорнійського університету (Берклі).

Кейс № 1: Залучення до відповідальності потерпілого (заявника) за неправдиві свідчення.

Вказаний приклад розробниками віднесено до панелей: «Допустимість і цінність доказів, здобутих у соціальних мережах, для судового процесу».

Джон – студент коледжу, звинувачений в сексуальному насильстві. Він вважає, що виправдувальні докази, які могли б допомогти його справі, знаходяться на сторінці Хлої в Facebook – його обвинувача і однокласниці в школі. Хлоя стверджує, що Джон пригощав її спиртними напоями, а потім зґвалтував її. Джон каже, що у них тривав флірт в класі, який перетворився в одностайну близькість після гучної вечірки. Але коли хлопець Хлої (не Джон) дізнався про це, вона стверджувала, що це було зґвалтування. Одне з питань, що мають відношення до справи, полягає в тому, чи використовував Джон наркотики і алкоголь для примусу Хлої. Хлоя заявила поліції, що вона взагалі не вживає спиртного, і Джон використовував це як частину своєї тактики примусу. Джон заперечує ці твердження і вважає, що на сторінці Хлої в Facebook, до якої він не може отримати доступ, можуть бути фотографії того, як вона п’є спиртне на інших вечірках, що може поставити під сумнів її показання. Він також думає, що у її друзів можуть бути фотографії з вечірки, що показують, як Хлоя пила алкоголь до його приїзду на вечірку, а також підтверджують, що вона була «в стосунках» під час злочину.

Питання для розв’язання:

– Чи мають Джон і його адвокат право на отримання цих доказів зі сторінки Хлої в Facebook? Якщо так, то яким чином?

– Чи може інформація бути отримана в судовому порядку? Чи є обмеження?

– Як закон повинен вирішувати питання конфіденційності у цьому випадку? Який правильний етичний підхід?

– Наскільки надійна і цінна інформація, отримана із соціальних мереж? Чи має значення, що уряд прагне використовувати статус відносин, щоб підтримати вимогу Хлої про зґвалтування, порівняно з тим, чи намагається Джон використовувати його для підтримки теорії захисту?

– Чи зобов’язана сторона звинувачення шукати або надавати ці докази, якщо вони їх виявлять?

– Чи повинні такі докази бути допущені судом?

Другим типом «кейсового» навчання є обговорення більш короткої і конкретної навчальної ситуації. Це може бути опис однієї події чи обставини, що мала місце в реальності.

Приклад 2. Френдінг і професіоналізм (Адаптовано з мережевої статті: Суддя отримав догану за обговорення справи на Facebook).

Відноситься до панелі: «чи можуть юристи розкривати подробиці про свою роботу в соцмережах?»

Суддя з Північної Кароліни отримав публічну догану від Державної комісії з судових стандартів за спілкування із учасниками процесу в соціальних

мережах. У першому випадку під час судового розгляду у справі про опіку над дитиною суддя і адвокат обмінялися «коментарями» в соцмережі напередодні слухання, які поставили під сумнів неупередженість судового розгляду. Наприклад, коли адвокат повідомив, що у нього є «мудрий суддя», суддя в коментарі дав підказку адвокату про те, як отримати право опіки для його клієнта. В іншому випадку той же суддя відхилив клопотання захисту про відкладення справи, пославшись на нещодавнє оновлення статусу адвоката в Facebook з коментарем, на кшталт «повинен працювати, але замість цього спостерігаю за домогосподарками Атланти ... знову».

Питання для розв'язання студентам:

– Чи дозволяється спілкування між суддею та адвокатом за межами зали суду?

– Якими повинні бути наслідки порушень етичних або судових стандартів в Інтернеті?

– Чи можуть суддя і адвокат бути друзями у соціальній мережі? Якщо суддя і адвокат вже є «друзями» в соціальній мережі, чи є у них етичний обов'язок заявляти самовідвід у спільних процесах? Якщо так, то коли і за яких обставин [5]?

Проведення заняття для майбутніх юристів з використанням кейс-завдань потребує ретельної підготовки викладача, який має пояснити студентам зміст завдання, контролювати його виконання та професійно оцінити успіхи та досягнення студентів. У процесі заняття викладач розподіляє студентів на підгрупи та ставить перед ними завдання, яке вони мають виконати, виходячи з набутого теоретичного досвіду. Учасники кожної підгрупи намагаються виконати завдання, пропонують різні шляхи його виконання, дискутують. У процесі роботи викладач контролює виконання завдання кожною підгрупою і відповідно оцінює. До недоліків упровадження «кейс-методу» дослідниця Т. Кошманова відносить: відсутність достатньої кількості якісних «кейсів», які б уможливили ґрунтовне вивчення проблем професійної освіти, їх неконкретність, розпливчатість, позбавленість істотної інформації, яка б дозволила вдумливий аналіз і обґрунтоване прийняття професійного рішення, затрати значної кількості часу на використання «кейсів» [6].

Проте вважаємо, що за наявності належного рівня підготовки викладача, випробуваний у кращих європейських та американських правничих школах «кейс-метод» забезпечить незрівнянно більше переваг, ніж недоліків, сприятиме професійному становленню майбутніх правників, надасть можливість розвинути критичне мислення, спонукатиме до застосування глибинного аналізу поставленої проблеми, згуртує аудиторію для колективного вирішення професійних питань та надасть можливість активізувати набуті знання з фахових дисциплін; перетворити теоретичні знання на практичні, розвине колегіальні відносини між викладачем та студентом, що сприятиме стимуляції та активізації навчального процесу.

Список використаних джерел:

1. Концепція розвитку юридичної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/konserciya-vdoskonalennya-pravnichoyi-yuridichnoyi-osviti-dlya-fahovoyi-pidgotovki-pravnika> (дата звернення: 22.07.2019).
2. Барабаш Ю.Г. Аналіз проекту Концепції реформування юридичної освіти в Україні у світлі отриманих відгуків за результатами регіональних обговорень. URL: https://newjustice.org.ua/.../NJ_Y.Barabash_Report-on-Draft-LER-Conser (дата звернення: 22.07.2019).
3. Бігун В.С. Юридична професія та освіта. Досвід США у порівняльній перспективі. Київ: Юстініан, 2006. 272 с.
4. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 22.07.2019).
5. Case Studies – Berkeley Law. URL: <https://www.law.berkeley.edu/.../Case-Studies.pdf> (last accessed: 22.07.2019).
6. Кошманова Т. «Кейс»-метод в педагогічній освіті США. *Шлях освіти*. 2000. № 1. С. 45–50.

ТУРКОТ Микола
кандидат юридичних наук, доцент,
начальник відділу підвищення кваліфікації військових прокурорів
інституту підвищення кваліфікації прокурорів
Національної академії прокуратури України,
м. Київ, Україна

ТРЕНІНГ ЯК НАЙБІЛЬШ КРЕАТИВНА ФОРМА ВИКЛАДЕННЯ МАТЕРІАЛУ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОКУРОРІВ

Професійна підготовка будь-якого спеціаліста завжди потребувала серйозного підходу. Не є винятком у цьому розумінні й підготовка майбутнього працівника прокуратури, знання, уміння і навички якого застосовуються не лише у сфері кримінального провадження, а й поза його межами.

Багаторічна практика підготовки майбутніх прокурорів передбачала наявність реальної можливості щодо навчання студентів (слухачів) протягом тривалого часу; при цьому заняття проводилися за класичною схемою (лекція – семінар – практичне заняття). Цей підхід може бути виправданий на стадії навчання в класичному юридичному закладі вищої освіти, водночас у разі підвищення кваліфікації або спеціальної підготовки кандидата на посаду прокурора потрібно застосовувати інші форми подачі навчального матеріалу. «Скажи мені – і я забуду; покажи мені – і я запам'ятаю; дай мені зробити – і я зрозумію [1]» писав свого часу Конфуцій.

В умовах сьогодення для підготовки майбутнього прокурора, на наш погляд потрібно враховувати таке:

- наявність проблемних аспектів, які потребують уваги викладача (тренера) та опрацювання під час заняття;
- шляхи вирішення піднятих проблем;
- форми занять, які б дозволили досягнути результату.

Зокрема, якщо потрібно навчити слухача складанню повідомлення про підозру чи обвинувального акта, жодне теоретичне заняття без практичного тренінгу не дасть змогу досягнути потрібного результату. З іншого боку, вивчення слухачем базових правил задавання запитань під час допиту, заявлення клопотань перед слідчим суддею, виступу з промовою у судових дебатах потребує серйозних зусиль як тренера, так і слухача.

У деяких випадках проведення тренінгу потребує особливих умов, зокрема спеціалізованої аудиторії. Нею може бути обладнаний криміналістичний клас, аудиторія, що імітує залу судового засідання, стрілецький тир тощо.

Окрему увагу хотілося б приділити питанням професійної підготовки прокурорів, які здійснюють свої повноваження у сфері національної безпеки і обо-

рони України. На сьогодні доводиться констатувати, що в Україні практично відсутні заклади вищої освіти, де організація навчального процесу здійснювалася б з урахуванням специфіки діяльності цього виду. Так само немає жодного спеціалізованого факультету або/та інституту з підготовки прокурорів у военній сфері.

Схожа ситуація спостерігається і у слідчих органах, оскільки ні слідчих Національної поліції України, Державного бюро розслідувань, ані детективів Національного антикорупційного бюро України

Список використаних джерел:

1. Цитати великих людей: URL: <https://socratify.net/quotes/konfutsii/14444> (дата звернення: 06.09.2019).

УДАЛОВА Лариса
доктор юридичних наук, професор,
директор інституту підготовки керівних кадрів
та підвищення кваліфікації
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

РОЖНОВА Вікторія
кандидат юридичних наук, доцент,
провідний науковий співробітник
інституту підготовки керівних кадрів та підвищення кваліфікації
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ФАКТОР СУСПІЛЬНОЇ ДОВІРИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Відповідно до ч. 3 ст. 11 Закону України «Про Національну поліцію» рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції. Оцінка рівня довіри населення до поліції проводиться незалежними соціологічними службами в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України (ч. 4 ст. 11 Закону України «Про Національну поліцію») [1]. Очевидно, що такий аналіз є не лише формальною оцінкою ефективності діяльності органів і підрозділів поліції, він створює можливість своєрідного діалогу між населенням і системою поліції, що безумовно має позитивно впливати на подальше удосконалення її діяльності, включаючи, у тому числі, систему професійної підготовки працівників Національної поліції України.

Загальнонаціональне дослідження, проведене соціологічною службою Центру Разумкова з 21 по 26 березня 2019 року в усіх регіонах України за винятком Криму та окупованих територій Донецької та Луганської областей, встановило, що найчастіше громадяни України висловлюють недовіру державному апарату (чиновникам) (81% опитаних їм не довіряють). Зокрема, Національній поліції України не довіряють 48,6% опитаних (37,9% довіряють, а 13,5% не визначились із відповіддю). Таким чином, баланс довіри / недовіри (різниця між частками тих, хто довіряє, і тих, хто не довіряє інституції) для Національної поліції України становить (- 10,7) [2].

Поряд із цим, незважаючи на проведені за останні роки реформи, станом на червень 2019 року 37,4% опитаних респондентів першочерговою реформою, що є необхідною для України, усе ж таки вважають реформу органів правопорядку (31,8% – станом на травень 2018 року; 33,8% – станом на жовтень – листопад 2017 року) [3].

Не додають відсотків довіри і оцінки суспільства щодо рівня корумпованості державних органів. Так, під час проведення опитування щодо оцінки рівня корумпованості за п'ятибальною шкалою, де «1» означає повну відсутність корупції, а «5» – що цей орган є повністю корумпованим, корупцію в усіх запропонованих органах респонденти в середньому оцінили як високу. Так, для Служби безпеки України середня оцінка склала 3,9 бала, для Міністерства юстиції – 4,0 бала, для Міністерства внутрішніх справ та прокуратури – по 4,1 бала, для податкової служби та судів – по 4,2 бала, для митної служби – 4,3 бала. Слід зазначити, що серед тих респондентів, які за останні два роки брали участь у розгляді судових справ оцінки є практично такими ж. Порівняно з 2017 роком оцінки статистично значимо не змінились [4].

Здавалося б у сфері правозастосування, сфері правоохоронної діяльності, сфері, що є конкретно визначеною за формою та змістом, вплив довіри, як категорії абстрактної, нераціональної, на перший погляд, видається мінімальним, а у питанні встановлення нормативної моделі правовідносин порівняно з прагматичною доцільністю, ефективністю – і взагалі нікчемним. Немає сумнівів у тому, що людина є істотою фундаментально егоїстичною і що вона реалізує свій егоїстичний інтерес, переважно і насамперед, раціональним шляхом. Однак є у людини і моральна сторона, яка примушує її відчувати зобов'язання перед подібними собі – сторона, що подекуди конфліктує з людськими егоїстичними інстинктами. Найбільш складні етичні правила, за якими живе людина, завжди формуються на ґрунті повторення, традицій та прикладів. Ці правила можуть відображати глибоку «адаптивну» раціональність, вони можуть слугувати економічно раціональним цілям, вони можуть бути навіть результатом раціонально досягнутої угоди в обмеженому колі осіб. Однак від покоління до покоління вони передаються як нераціональні навички суспільного життя. Ці навички, у свою чергу, гарантують, що поведінка людей ніколи не буде зводиться до виключно максимізації егоїстичної корисності [5, с. 79].

Таким чином, довіра характеризує взаємовідносини між людьми, яку б систему організації суспільства вони не представляли. І якщо межі впливу довіри позначаються абстрактними характеристиками: «повністю довіряю / зовсім не довіряю» «довіряю / не довіряю», «скоріше довіряю, ніж не довіряю», «скоріше не довіряю, ніж довіряю», «довіряю тією чи іншою мірою», то ступінь її впливу проявляється цілком конкретно в діях чи бездіяльності людини: «дію / утримуюсь від дії, оскільки довіряю / не довіряю».

Кожна людина, будучи відокремленим соціальним індивідом і водночас членом, частиною суспільства загалом, перебуває в умовах реальності, яка створюється іншими людьми. Перебуваючи в цій реальності, кожна людина стає учасником взаємовідносин з іншими людьми, ухвалює рішення та вчиняє дії, очікуючи певних реакцій у відповідь. Такі реакції можуть бути як позитивними, так і нейтральними або негативними для людини. І саме довіра, як на загальному суспільному (державному), так і на індивідуальному (груповому)

рівнях, відіграє роль компенсатора відсутності у кожної людини впевненості та чіткого переконання в тому, що інші учасники відносин вчинятимуть відносно неї діяння позитивні або ж нейтральні, дотримуватимуться встановлених правил, звичаїв або традицій. Відповідно очікування того, що діяння у відповідь будуть негативними, формує у людини недовіру, песимістичні настрої, бажання захистити власні права, інтереси, подекуди навіть і забороненими засобами. У результаті неодноразовості нейтральних або негативних реакцій у відповідь на позитивні очікування у людини формується реакція загальної недовіри, що яскраво демонструють наведені вище дані соціологічних опитувань.

Оцінюючи загалом наведені показники, висловлюючи, можливо, різне ставлення взагалі до соціологічних опитувань та їх результатів, тим не менше можна констатувати, що вони засвідчують загальний стан суспільної довіри до органів влади. При цьому високий рівень негативного ставлення та недовіри значною мірою формується двома чинниками: негативним інформаційним полем та чинником фінансово-політичного впливу на державних службовців. Результати дослідження показали, що вплив першого чинника усе ж таки досить ефективно усувається при безпосередньому зверненні громадян до державної інституції. Вплив другого чинника можна зменшити, запроваджуючи комплекс заходів адміністративного, правового, економічного характеру.

Наведене вище засвідчує те, що довіра як соціальне явище і культурний феномен є важливим фактором відносин між владою і населенням. Відповідно, формування суспільної довіри має бути обов'язковим елементом системи організації роботи органів і підрозділів Національної поліції України, професійної підготовки її працівників.

Як відомо, наявність довіри знижує рівень правового нігілізму, встановлює можливість виконання взаємних обов'язків держави та суспільства, а відповідно, мінімізує витрати на забезпечення публічної безпеки та порядку. Адже чим більше діяльність поліції як інституції загалом, так і кожного із поліцейських зокрема, відповідає задекларованих потребам суспільства, тим більшим є рівень довіри до поліції.

Водночас недовіра як антипод довіри, легко проявляється у випадках, коли у суспільстві наявні сумніви у доброчесності поліцейських, їх бажанні дотримуватись вимог законодавства, насамперед у сфері забезпечення прав і свобод громадян, а також у професійній компетентності працівників поліції, відсутня впевненість в їх здатності виконувати покладені на них завдання з максимальною користю для суспільства.

Пошуки відповіді на запитання про умови формування суспільної довіри неминуче виводить нас на таку характеристику діяльності поліції, як професіоналізм її працівників. А про нього можна говорити лише тоді, коли система знань, умінь і навичок кожного працівника не лише формується в результаті базового навчання, а й постійно розширюється й поповнюється, змінюється діапазон виконуваних професійних завдань.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 23.08.2019).
2. Рівень довіри до суспільних інститутів та електоральні орієнтації громадян України. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia> (дата звернення: 23.08.2019).
3. Реформи в Україні: громадська думка населення. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia> (дата звернення: 23.08.2019).
4. Ставлення громадян України до судової системи. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia> (дата звернення: 23.08.2019).
5. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию; пер. с англ. Москва: АСТ: Ермак, 2004. 730 с.

ФЕДОРЕНКО Оксана
молодший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем протидії злочинності
науково-навчального інституту № 1
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ Україна

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Основним завданням сучасної демократичної правової держави є захист прав і законних інтересів громадян, охорона встановленого правопорядку та законності, боротьба зі злочинністю та іншими правопорушеннями. Вирішення зазначених питань не можливе без діяльності всієї системи державних органів у тому числі й органами, які спеціально призначені для виконання правоохоронних функцій. Стабільне та ефективне функціонування правоохоронних органів є необхідною умовою захисту конституційного ладу, забезпечення законності і правопорядку. Від їх діяльності залежить успішність реалізації національних інтересів та стабільність суспільного розвитку. Тому важливим аспектом при реформуванні є виважене використання та вивчення найкращого зарубіжного досвіду підготовки кадрів правоохоронних органів. Всебічне і комплексне висвітлення проблематики організації та здійснення підготовки поліцейських в різних країнах потребує спеціального комплексного дослідження, використання великих масивів інформації загально правового, відомчого нормативного, організаційного, фактичного (оперативно-службового, статистичного, методичного тощо) характеру.

Успішний розвиток Національної поліції України як нової правоохоронної інституції, безпосередньо пов'язаний із новим баченням системи підготовки поліцейських та розробкою нових стандартів якості підготовки кадрів.

Деякі країни успішно пройшли або проходять шлях реформ, зокрема правоохоронної системи, і їхній досвід може бути корисним для нашої держави.

Поліцейські системи розвинутих країн світу насамперед таких, як Франція, Велика Британія, США, Італія, Канада, Австрія, Японія, Німеччина, мають довготривалу історію, великий досвід боротьби зі злочинністю й охорони громадського порядку, тісні взаємозв'язки між собою. Усе це накладає відбиток на організацію підготовки кадрів для них, змушує враховувати всі здобутки минулого та сучасного, широко розвивати міжнародну кооперацію не лише в питаннях безпосередньо правоохоронної діяльності, а й навчанні, стажуванні, обміні досвідом персоналу поліцейських служб та органів [1].

Кадрове забезпечення покладено в основу будь-якої стратегії і тактики поліції розвинутих країн світу.

У США (штат Каліфорнія) у 1959 році була створена Комісія зі стандартів і підготовки поліцейських у мирний час, завдання якої полягало в стандартизації вимог для поліцейських відомств у межах штату. Після цього у всіх шатах були створені подібні відомства і системи навчання. Оскільки в США муніципальна влада згідно із законом формується владою штатів, то самі штати контролюють їхні повноваження, в тому числі поліцейські, визначаючи їх в професійних статутах. Як правило, комісії з навчання та підготовки поліцейських розробляють стандарти з вербування, перебування на службі та звільнення поліцейських, встановлюють мінімальні вимоги з підготовки кадрів і займаються створенням нових поліцейських дільниць, впровадженням програм навчання та іншими нововведеннями [2].

В основу підготовки поліцейських кадрів Німеччини покладено принцип довічного найму. Службова діяльність і навчання співробітника планується і прямує в суто перспективному плані. При цьому передбачається постійне підвищення його кваліфікації [3].

У Великобританії головне завдання поліції – це служіння в першу чергу суспільству, громадянам, а потім вже державі й уряду. Тому поліція в цілому користується повагою та підтримкою населення [4]. Такий підхід до визначення головної функції поліції має давні традиції. Англійський досвід підготовки відрізняється гуманістичною спрямованістю навчального процесу, тривалим терміном навчання констеблів за місцем роботи, найретельнішим відбором кандидатів на службу в кримінальну поліцію, організацією їх навчання, акцентом на самостійне несення служби поліцейськими вже на початковому етапі проходження служби.

Для британської моделі характерна висока ступінь демократичності та гласності складання іспитів, а також подачі апеляції щодо їх результатів.

Керівництво системної підготовки кадрів для поліції більшості зарубіжних країн докорінно змінило доктрину своєї діяльності: після досить тривалого періоду використання моделі, яка базується на завданнях і вимогах функціонування служб, в котрі молодим поліцейським доведеться включитися, здійснений перехід до моделі, в основу якої покладені потреби в штатах і вимоги до персоналу. Віднині більша увага приділяється особистим характеристикам кандидатів, тобто майбутніх співробітників державної поліції.

Наприклад, реформа поліцейської освіти в Чехії, здійснювана з середини 2000-х років, базується на такій філософії навчання поліцейських:

- забезпечення надання поліцейських послуг кожному громадянину;
- формування нового образу поліції (професіоналізм, мотивація, високі етичні стандарти);
- компетентний підхід в освіті;
- рівний доступ до системи освіти для всіх співробітників поліції;
- вдосконалення змісту, форм і методів підготовки на основі об'єктного принципу з урахуванням специфіки конкретних служб;

- облік вимог практичної поліцейської діяльності у здійсненні програм навчання;
- оцінка системи якості та ефективності навчальних програм (внутрішня і зовнішня оцінка);
- особиста відповідальність викладацького складу за забезпечення виконання навчальної програми;
- удосконалення кадрової роботи;
- розвиток міжнародної співпраці у сфері підготовки поліцейських кадрів;
- розширення дистанційного навчання і впровадження сучасних інформаційних технологій [5].

Підготовка кадрів для органів внутрішніх справ у кожній країні потребує тісної взаємодії відомчих навчальних закладів (це ж стосується і відомчої вузівської науки). Серед беззастережних здобутків поліцейської освіти в розвинених країнах є її висока технічна оснащеність, прикладність навчального процесу і наукових досліджень, навчання конкретної роботи, вироблення навичок і вмінь (часто доведених до автоматизму). Тут готуються фахівці з конкретних напрямів діяльності, адаптовані до реальних умов. Це, безумовно, той стандарт, якого повинні прагнути заклади вищої освіти МВС України.

Не останню роль в підготовці кадрів поліції зарубіжних країн відіграє престижність правоохоронної діяльності, котра підтримується, передусім, за рахунок високого рівня соціальної захищеності поліцейського, а також створення державою і значною кількістю засобів масової інформації позитивного іміджу поліцейських структур. Матеріальна забезпеченість спонукає поліцейського до відповідального виконання обов'язків, професійного зростання, що позитивно позначається на кадровій стабільності.

Список використаних джерел:

1. Программа совершенствования подготовки сотрудников английской полиции. *Police*. 1999. Р. 25–27.
2. Якубов А.С., Асямов С.В., Таджиев А.А., Миразов Д.М. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: учебное пособие. Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2010. 449 с.
3. Мартиненко О. Профессиональное обучение полиции Германии (по материалам МВД Украины). URL: <http://www.khpg.org/index.php?id=1399024677> (дата обращения: 22.08.2019).
4. Заросило В.О. Порівняльний аналіз адміністративної діяльності міліції України та поліції зарубіжних країн (Великобританії, США, Канади та Франції): автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2002. 20 с.
5. Профессиональная подготовка кадров в полиции Чехии. URL: <http://akadmvd.uz/bibl/police/23.pdf> (дата обращения: 22.08.2019).

ФУЛЕЙ Тетяна
кандидат юридичних наук,
начальник відділу наукових досліджень проблем судочинства
та науково-методичного забезпечення суддівської освіти
Національної школи суддів України,
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ ЯК СКЛАДОВА СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ

Відповідно до Концепції національних стандартів суддівської освіти, що задає певну систему координат для підготовки суддів та кандидатів на посаду судді, розробка усіх навчальних курсів у Національній школі суддів України (далі – НШСУ) здійснюється із врахуванням трьох вимірів (так званого 3D, де D – англ. *dimension* – «вимір»), якими є: 1) знання, 2) уміння та навички, 3) ставлення та цінності [1]. Однак якщо двом першим вимірам присвячено чимало науково-методичних напрацювань, то ставлення та цінності, в тому числі розуміння соціального контексту здійснення правосуддя, на наш погляд, потребують більш прискіпливої уваги науковців та практиків.

Усвідомлення фундаментальної значимості розуміння суддями соціального контексту як складової суддівської освіти відбувалося насамперед у державах, яким притаманна мультикультурність та різноманіття. Так, у 1994 році Суддівська Рада Канади (Canadian Judicial Council – національний орган, що складається з голів судів) прийняла постанову, у якій зазначалося про необхідність «всеохоплюючого, поглибленого і достовірного» вивчення суддями соціального контексту, що охоплювало б, серед іншого, расу та гендер [2, с. 33].

Важливість питань соціального контексту в суддівській освіті зумовлена декількома аспектами, зокрема:

- судді повинні знати не лише юридичну сторону справи (законодавство і практику його застосування), а також і соціальне середовище, життя суспільства, в якому вони здійснюють правосуддя;

- судді зобов'язані розглядати справи безсторонньо та без дискримінації за будь-якою ознакою.

Розглянемо їх детальніше, оскільки, хоч це здається цілком очевидним на «теоретичному» рівні, на практиці врахування соціального контексту викликає багато запитань у суддів.

Стосовно першого аспекту – розуміння соціального середовища – доцільно навести декілька прикладів.

Так, хоча законодавство може бути цілком «нейтральним», однак дослідження свідчать, що представники тих етносів, в яких існували традиції спадкування нерухомості, зокрема земельних ділянок лише особами чоловічої статі, продовжують дотримуватися цих традицій незалежно від громадянства

та країни проживання. Це призводить до того, що після смерті батька дочки воліють відмовитися від своїх прав (навіть якщо їхнє право на спадщину законодавчо закріплене) на користь братів, щоб не спричиняти конфлікту в родині. Аналогічно вдови і доньки не наполягають на успадкуванні своїх часток, щоб не конфліктувати з родиною померлого чоловіка. Незнання таких особливостей, неврахування їх при розгляді спадкових та земельних спорів, формальний підхід до справи може призвести до позбавлення прав і законних інтересів тих, хто нібито «добровільно» відмовився від своїх прав.

Інший приклад. При розгляді трудових спорів судді не завжди враховують той факт, що працюючи особи змушені поєднувати трудові обов'язки із сімейними, при тому що відповідно до ст. 17 Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3] роботодавець зобов'язаний, серед іншого, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Однак на відміну від західної моделі, яка орієнтується на перерозподіл домашніх обов'язків між чоловіком та жінкою, посилення батьківської відповідальності, українська модель зайнятості передбачає низку пільг для працюючих жінок-матерів, що мають сприяти соціальному захисту жінок з дітьми, проте на практиці часто призводять до зворотного ефекту, обумовлюючи їх соціальне виключення на ринку праці [4, с. 306]. Водночас до чоловіків, які намагаються скористатися такими пільгами, ставлення роботодавців та суспільства загалом є упередженим.

Щодо другого аспекту – безсторонності та недопущення дискримінації при розгляді справ – варто зауважити, що в Україні питання недискримінації на законодавчому рівні регулюються, зокрема, положенням ч. 2 ст. 24 Конституції України («не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками...»), ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод («користування правами і свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою...») та Протоколу № 12 до Конвенції («здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою...»), а також Законом України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5].

Іноді обидва аспекти соціального контексту поєднуються, про що свідчить, наприклад, рішення ЄСПЛ у справі «Мамчур проти України» від 16 липня 2015 року (заява № 10383/09) [6].

При розробці навчальних курсів для суддів слід враховувати, чи співпадають ідеї та концепції, що висувуються під час тренінгу, з уже існуючими цінностями суддів.

Подібно до посадовців, які часом намагаються відтворити власний світогляд у програмах свого міністерства – а дослідження свідчать, що непоодинокими є приклади, коли «службові» міфи, навіть вочевидь облудні, часто визначали і вироблення політичних рішень, і їх виконання, а схильність посадовців керу-

ватися міфами, мало пов'язаними з реальністю, є однією з причин невдалого впровадження законів [7, с. 139] – судді так само схильні приймати рішення, керуючись власними цінностями, уподобаннями, смаками, міфами, релігійними віруваннями тощо.

Джулія Галеф у своєму виступі на конференції TED наголосила на різних типах прийняття рішень [8], використавши на позначення того, як кожен обробляє інформацію та ідеї, метафору про мислення «солдата» та «розвідника». Суть мислення «солдата» зводиться до того, що особа несвідомо захищає інформацію, ідеї, що сприймаються нею як «союзники», тоді як прагне позбутися іншої інформації чи ідей, які вона сприймає як «ворогів». Феномен, коли несвідомі мотиви, бажання і страхи формують спосіб, у який люди інтерпретують інформацію, вчені називають «мотивоване міркування» (англ. *motivated reasoning*). Яскравим прикладом такого «солдатського» мислення є ставлення до оцінки результатів дослідження щодо суперечливого суспільного питання, наприклад, смертної кари: прихильники смертної кари знаходять причини довести, що дослідження, яке доводить неефективність смертної кари, погано проведене; однак, не шукають таких аргументів щодо дослідження, яке показує, що смертна кара дієва, і вважають його непоганим, у той час як опоненти смертної кари діють навпаки. Тобто мотиваційне мислення дуже несвідоме: особа можемо вважати себе об'єктивною та справедливою, однак судження, є вкрай залежними від того, перемога якої сторони є бажаною.

На відміну від прагнення одну ідею перемогти, а іншу програти, в основі «мислення розвідника» лежить бажання з'ясувати, як є насправді, навіть якщо це незручно чи неприємно. Це потребує здатності переступити через власні упередження, схильності та мотивації і спробувати побачити факти та докази якомога об'єктивніше.

Обидва типи мислення – як «солдатське», так і «розвідницьке» – вкорінені в емоціях, однак це різні емоції: якщо у першому випадку це захисна поведінка чи племенізм, то «розвідники» допитливі і відчують задоволення від нових знань чи розв'язання головоломки. «Розвідники» мають інші цінності, зокрема, вони вважають, що це чудово – перевіряти власні переконання, їхня самооцінка як людини не прив'язана до того, чи мають вони рацію щодо певної теми.

Важливо розуміти, що тип мислення не має відношення до суми знань чи до IQ, це про те, що люди відчують. На думку дослідниці, вкрай необхідно навчитися добре використовувати «мислення розвідника», а отже, потрібно змінювати свої відчуття: навчитися бути заінтригованими замість спустошеними, коли ми стикаємося із інформацією, яка суперечить нашим переконанням.

Таким чином, при розробці та проведенні навчальних курсів слід враховувати, що цінності є найбільш стійкими порівняно зі знаннями чи уміннями / навичками. Зміна цінностей та ставлення, в тому числі поведінкових установок (чи закріплення поведінкових дій), подолання стереотипів є наслідком тривалої і тонкої психологічної роботи з неодноразовим поверненням до певної теми для зміцнення відповідного світогляду і особистих переконань.

Як слушно зазначила свого часу голова Верховного суду Канади, не може бути складнішого і делікатнішого аспекту в роботі судді, ніж той, який пов'язаний з соціальним контекстом, оскільки мирне співіснування суспільства залежить від того, наскільки суддя виконує свої обов'язки, і вирішуючи справи, не дозволяє собі бути «сліпим» і перебувати у полоні спрощених уявлень, що суспільство є одноманітним і однорідним. Судді мають розуміти навколишню реальність і фактичну різноманітність спільнот і приймати рішення, зважаючи на реальність [9].

Список використаних джерел:

1. Концепція національних стандартів суддівської освіти. Додаток 5 до Регламенту НШСУ, затвердженого наказом від 24.06.2016 № 34. Схвалена Науково-методичною радою Національної школи суддів України, протокол від 23.12.2014 № 5. URL: <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/> (дата звернення: 17.07.2019).
2. Brian W. Lennox and Natalie Williams. Social Context and Judicial Education in Canada. Judicial Education and Training. Journal of the International Organization for Judicial Training. Vol.1. No. 1. 2013. 31–43. URL: <http://www.ncsc.org/~media/Microsites/Files/IOJT/Microsite/iojtJournal001.ashx> (last accessed: 17.07.2019).
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 17.07.2019).
4. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: комплексна науково-аналітична монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ, 2010.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 17.07.2019).
6. Мамчур проти України: рішення ЄСПЛ від 16.07.2015, заява № 10383/09. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a93 (дата звернення: 17.07.2019).
7. Сейдман Е., Сейдман Р., Абеєсекере Н. Розробка законопроектів для демократичних соціальних змін: пер. з англ. / за ред. М. Мельника. Київ: Сфера, 2006.
8. Що ми дізнались про себе у 2016 році. 13 виступів TED. URL: <http://lifepravda.com.ua/society/2016/12/31/221967/> (дата звернення: 17.07.2019).
9. The Right Honourable Beverley McLachlin, P.c., Chief Justice of Canada. Remarks on the Opening of the Twentieth Anniversary Seminar of the National Judicial Institute, April 23, 2009.

ХАРЧЕНКО Наталія
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри теорії держави та права
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

КІБЕРПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ ЯК СУБ'ЄКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

Трансформація функцій держави здійснюється під впливом різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів. «Такими факторами можуть бути радикальні соціальні зміни в суспільстві; зміни типу, форми держави; сутність держави і її соціальне призначення; особливості завдань і цілей, які стоять перед державою на тому чи іншому етапі її розвитку; національні моменти – мова, культура, традиції, самобутність населення, взаємовідносини етносів, які проживають на території країни; науково-технічний, інтелектуальний розвиток всієї цивілізації; процеси інформатизації суспільства, створення загальнопланетарного інформаційного простору; екологічний фактор; інтеграція світової економіки; міжнародна обстановка тощо» [1; 2].

Становлення інформаційного суспільства та динамічний розвиток інформаційної сфери в Україні заклали об'єктивні передумови щодо формування інформаційного законодавства, появи нових інформаційних прав та свобод людини і громадянина, інформаційних загроз та загалом юридичних феноменів, що потребують теоретико-правового розгляду та правового закріплення. Зважаючи на це, нині головними чинниками впливу на еволюцію функцій держави мають глобалізаційні та інформаційні процеси, що посилили значення інформації та інформаційно-комунікативних технологій, а також засобів зв'язку.

Протягом лише останніх декількох років було розроблено та ухвалено чималу низку нормативно-правових актів, що визначають різні напрями державної інформаційної політики, а також зумовлюють створення нових органів державної влади чи модернізацію «старих» інституцій.

Зокрема, забезпечення реалізації інформаційної функції здійснюється цілою низкою органів як загальної, так й спеціальної компетенції.

Серед загальних суб'єктів реалізації інформаційної функції держави слід виокремити такі, як: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, Конституційний Суд України, міністерства, інші центральні і місцеві органи державної виконавчої влади, органи судової влади тощо.

Суб'єктами спеціальної компетенції реалізації інформаційної функції є: Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення, Національна рада України з питань захисту суспільної моралі, Рада Національної безпеки і оборони України, Міністерство транспорту та зв'язку України, Служба без-

пеки України, Державний комітет архівів, Державний комітет статистики, Державний комітет телебачення і радіомовлення України тощо.

Здебільшого залежно від конкретного виду інформаційних відносин, на які здійснюється управлінський вплив, державні органи поділяються на: 1) органи, які здійснюють загальне управління інформаційною сферою та реалізують державну інформаційну політику (Державний комітет телебачення і радіомовлення України); 2) органи, що формують і забезпечують реалізацію державної мовної політики у сфері захисту суспільної моралі (Міністерство культури і туризму); 3) органи, які здійснюють управління в галузі одержання і зберігання інформації (Державний комітет архівів, Державний комітет статистики); 4) органи, що здійснюють моніторинг та аналіз окремих видів інформації (Державний комітет фінансового моніторингу).

Вагоме місце в системі органів державної влади як суб'єктів реалізації інформаційної функції держави відіграє Національна поліція України, в межах якої створений такий територіальний орган, як Департамент кіберполіції Національної поліції України.

Слід зауважити, що створення нормативно-правового підґрунтя діяльності цього територіального органу, відбувалось доволі швидкими темпами. Так, після ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 13 жовтня 2015 року № 831 «Про утворення територіального органу Національної поліції» [3], відповідно до якої зніціювалось та обґрунтовувалось створення цього органу, вже через два дні були затверджені накази МВС України від 15 жовтня 2015 року № 1250 «Про проведення позачергового атестування осіб начальницького складу підрозділів боротьби з кіберзлочинністю» [4] та від 15 жовтня 2015 року № 1251 «Про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад старших інспекторів, інспекторів і спеціальних агентів інформаційних технологій міжрегіонального територіального органу Департаменту кіберполіції Національної поліції» [5], де визначались нормативно-правові засади проведення відбору висококваліфікованих фахівців у підрозділи кіберполіції, а також конкурс з добору кандидатів на заміщення вакантних посад у кіберполіції.

Під час розроблення концепції з реформування підрозділів боротьби з кіберзлочинністю використано найкращий європейський та світовий досвід, а також враховані пропозиції впливових міжнародних організацій.

Адже з метою забезпечення ефективної протидії таким негативним проявам більшість розвинутих держав світу побудували свою політику в правоохоронній сфері шляхом створення окремих відомств чи служб, що спеціалізуються на протидії міжнародній кіберзлочинності (США – *(Federal Bureau of Investigation)*, Великобританія – *(National Crime Agency)*, Китай – *(People's Police)*, Японія – *(National Police Agency)*, Франція – *(Office central de lutte contre la criminalite liee aux technologies de l'information et de la communication)*.

Головними завданнями Департаменту кіберполіції Національної поліції України є забезпечення реалізації державної політики у галузі протидії кі-

берзлочинності, інформаційно-аналітичне забезпечення керівництва Національної поліції України та органів державної влади про стан вирішення питань, віднесених до його компетенції, формування та забезпечення реалізації державної політики щодо попередження та протидії кримінальним правопорушенням, механізм підготовки, вчинення або приховування яких передбачає використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку (далі – сфера протидії кіберзлочинності) тощо.

Однак статистичні дані засвідчують, що діяльність цього органу не є ефективною, адже кількість інформаційних правопорушень постійно збільшується. З одного боку це пов'язано з тим, що кіберзлочинці постійно удосконалюють форми та засоби скоєння правопорушень, транснаціональний характер таких порушень, а також складний процес переслідування та доказування тощо. З іншого боку, цей Департамент потребує постійного підвищення кваліфікації співробітників та удосконалення засобів і систем протидії інформаційним правопорушенням.

Список використаних джерел:

1. Харченко Н.П. Удосконалення діяльності міліції в правовій державі. *Підприємництво, господарство і право*. 2008. Вип. 9. С. 13–16.
2. Харченко Н.П. Структура правового режиму: загальнотеоретична характеристика. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 1(22). С. 25–28.
3. Про утворення територіального органу Національної поліції: постанова Кабінету Міністрів України від 13.10.2015 № 831. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831> (дата звернення: 18.08.2019).
4. Про проведення позачергового атестування осіб начальницького складу підрозділів боротьби з кіберзлочинністю: наказ МВС України від 15.10.2015 № 1250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1250> (дата звернення: 18.08.2019).
5. Про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад старших інспекторів, інспекторів і спеціальних агентів інформаційних технологій міжрегіонального територіального органу Департаменту кіберполіції Національної поліції: наказ МВС України від 15.10.2015 року № 1251. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1251> (дата звернення: 18.08.2019).

ЧИРИНА Валерія
студентка Інституту підготовки кадрів
для органів юстиції України
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ У МАЙБУТНІХ ПРАВНИКІВ: ПОГЛЯД УКРАЇНСЬКОГО СТУДЕНТА

В умовах становлення України як правової держави та євроінтеграційних процесів підвищується роль та авторитет юридичної професії. Однією з актуальних проблем є проблема низького рівня або відсутності професійної етики у правників. Предметом діяльності суддів, прокурорів та співробітників органів правопорядку насамперед є захист та гарантування прав людини. Безпосередньо важливо, щоб діяльність представників цих професій була еталоном ставлення до людини і відповідала загальноприйнятим правилам моралі.

Вивчення моральних аспектів і проблем юридичної професії нині стає не менш значущим, ніж знання конкретних законів і механізмів їх застосування, необхідних кожному правнику, який прагне до глибокого опанування професійними навичками, усвідомлення гуманістичного сенсу та покликання юридичної професії [1, с. 4].

Формування професійної етики майбутніх суддів, прокурорів та працівників органів правопорядку залежить від самої особи та від закладу вищої освіти (далі – ЗВО). Наразі вивчення юридичної деонтології повністю не охоплює пізнання етичних норм юриста та має іншу спрямованість. Окрім цього, вивчення цього предмета є недостатнім, тому що загалом їй приділяється навчальний семестр. Ця тривалість є замалою для освоювання та пізнання всіх моральних аспектів і тонкощів професії правника. Однією з проблем деформації професійної етики майбутніх правників є приділення неналежної уваги цьому аспекту юридичної професії в українських ЗВО. На мою думку, доречним було би запровадити такий предмет, як «Професійна етика юриста» протягом одного курсу. Запровадження такої навчальної базової дисципліни, як «Професійна етика юриста» підвищило би рівень відповідальності майбутніх правників. По закінченню цього курсу було би обов'язковим проведення іспиту, який би складався з двох блоків – теоретичного та практичного. Важливим є те, що певні моменти етичної поведінки прокурорів, суддів, працівників правоохоронних органів мають висвітлюватися в різних навчальних дисциплінах. Окрім цього, протягом чотирьох років навчання елементом розвитку професійної етики повинні бути різноманітні тренінги, майстер-класи, практику-

ми із дотриманням етичних у різних юридичних професіях, які б дозволяли вдосконалювати моральні навички майбутнього правника.

Я вважаю, що окрему увагу в цьому предметі мають приділяти погляду на соціальні мережі майбутніх прокурорів, суддів та співробітників органів правопорядку. Наразі студенти ведуть активне життя в Інтернеті, проте мають розуміти, що юрист має бути толерантним у своїх дописах, політично нейтральним, секуляризованим (світським), не допускати у своїх постах, коментарях нецензурних слів, не переходити на особистісні характеристики у спорах, не виставляти фото, які ставлять під сумнів моральність юриста.

Наприклад, у ст. 20 Кодексу суддівської етики зазначено: «Участь судді у соціальних мережах, Інтернет-форумах та застосування ним інших форм спілкування в мережі Інтернет є допустимими, проте суддя може розміщувати, коментувати лише ту інформацію, використання якої не завдає шкоди авторитету судді та судової влади» [2]. Практика застосування цього положення демонструє досить показові приклади.

Так, 2 серпня 2018 року Вища рада правосуддя (далі – ВРП) розглянула скаргу судді Октябрського районного суду міста Полтави Лариси Гольник на рішення Третьої Дисциплінарної палати ВРП від 23 травня 2018 року № 1467/Здп/15-18 про притягнення її до дисциплінарної відповідальності. У соціальній мережі Facebook суддя Л. Гольник опублікувала статтю під назвою «Тому що послідовний. І тричі легітимний!!! А колектив покірний, мов ті вівці» та додало фото зі стадом овець, у якій йдеться про чергові збори суддів Октябрського районного суду міста Полтави. Третя Дисциплінарна палата ВРП дійшла висновку, що «надання суддею Гольник Л.В. зневажливої оцінки своїм колегам-суддям, що виразилося у порівнянні їх з вівцями, що сприймається як образа та зменшують авторитет правосуддя. Проте 17 січня 2019 року Велика Палата Верховного Суду України скасувала рішення ВРП, аргументуючи це тим, що суддя реалізовувала право на свободу вираження поглядів, проте повинна була вести себе стриманіше. Суд у своєму рішенні зазначив, що такий захід дисциплінарної відповідальності як догана з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця не є пропорційним вчиненому порушенню [3].

Також актуальним є рішення від 14 листопада 2018 року № 504дп-18 КДКП щодо притягнення прокурора Донецької області Солдатової Наталії Олександрівни до дисциплінарної відповідальності та накладення на неї дисциплінарного стягнення у виді звільнення. Рішення ґрунтувалось на тому, що прокурор ставила «лайки» на дописах учасників терористичної організації «ДНР», її проросійських поглядів, зневажливе ставлення до України, Президента України, військовослужбовців ЗСУ, позитивне ставлення до анексії Криму Російською Федерацією, її Президента, про наявність у її діях прихильного ставлення до закликів щодо насилля за національними ознаками, поширення комуністичної символіки, пропаганди комуністичного та націонал-соціаліс-

тичного (нацистського) тоталітарних режимів тощо [4]. Отже, такі приклади мають бути розглянуті студентами разом з викладачами для аналізу професійної етичної поведінки юриста.

Підбиваючи підсумки, хотілось би нагадати слова Альфреда Нобеля: «Хороша репутація більш важлива, ніж чиста сорочка. Сорочку можна випрати, репутацію – ніколи». Враховуючи, що в юридичній професії саме внутрішні переконання, власні моральні принципи формують ставлення юриста до своєї справи, що надалі має відповідні правові наслідки, то високий рівень їх моральної та професійної культури – необхідний фактор якісного виконання поставлених перед ними завдань, тому все залежить тільки від самої особи та від розуміння її відповідальності перед собою та суспільством.

Я вважаю, що особа, яка планує стати суддею, прокурором чи працівником правоохоронного органу, має розуміти суспільну важливість цієї професії й те, що її обсяг права на приватне життя суттєво зменшиться. Студент повинен усвідомлювати принципи і світоглядні цінності юридичної професії та бути готовим до цього. «Професійна етика юриста» як навчальна дисципліна повинна ознайомити студентів із моральним характером діяльності щодо здійснення правосуддя, правового захисту людини, виконання функцій прокурора, слідчої роботи, а також з іншими видами діяльності, яку здійснюють юристи. Вона буде сприяти правильному формуванню свідомості, поглядів працівників юридичної професії, оскільки буде орієнтувати їх на неухильне дотримання моральних норм, забезпечення справедливості, захисту прав, свобод, честі й гідності людей, охорону власної честі й репутації в майбутньому.

Отже, професійна етика юриста – це навчальна дисципліна, яка повинна посісти чільне місце в українських правничих ЗВО, тому що саме такий предмет наділений евристичним потенціалом і формує незалежних, неупереджених, справедливих, вихованих правників з високими моральними цінностями.

Список використаних джерел:

1. Лозовий В.О., Петришин О.В Професійна етика юриста. Право. 2004. URL: <http://tomorrowlawyer.org/wp-content/uploads/2017/05/Lozovoi.pdf> (дата звернення: 14.08.2019).
2. Кодекс суддівської етики, затв. XI черговим з'їздом суддів України 22.02.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13> (дата звернення: 14.08.2019).
3. Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. URL: <https://www.kdkp.gov.ua/decision/2018/11/14/80> (дата звернення: 14.08.2019).
4. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79472855> (дата звернення: 14.08.2019).

ЧОРНОУС Юлія
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри криміналістики та судової медицини
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ КРИМІНАЛІСТИКИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Криміналістика – це наука, яка має важливе значення для підготовки фахівців у різних галузях юриспруденції, майбутніх правоохоронців, й зокрема, працівників Національної поліції України. Криміналістика є юридичною наукою складної природи й забезпечує потреби практичної діяльності у боротьбі зі злочинністю.

Криміналістика як наука єдина. Але її зміст як навчальної дисципліни, відрізняється залежно від суспільних потреб та стану боротьби зі злочинністю; виду закладу вищої освіти, у якому вона викладається; галузі знань, відповідно до якої здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти; напрямів та завдань підготовки відповідних кадрів для державних та правоохоронних органів тощо.

У нашій державі обрано правильний підхід щодо визнання криміналістики необхідною у системі підготовки будь-якого фахівця в галузі права. При цьому особливе значення криміналістика має для підготовки майбутніх правоохоронців. Об'єктом пізнання у криміналістиці є злочин та діяльність із його розслідування. Криміналістика надає майбутнім правоохоронцям знання щодо характеристики події злочину, й формує відповідний практичний інструментарій, а саме – знання, вміння та навички для їх виявлення, розкриття, розслідування та попередження. Такі знання є необхідними передусім для слідчих, оперативних працівників, інспекторів-криміналістів, прокурорів, експертів, детективів, суддів.

Методика викладання криміналістики підпорядкована загальним закономірностям освітнього процесу. Проте, крім загальних закономірностей, методика викладання будь-якої науки залежить від специфіки її змісту. Саме специфічні особливості викладання криміналістики, що обумовлені її змістом, і є тією стрижневою основою, яка здійснює певний синтез між теоретичними основами протидії злочинності і практикою її застосування в реально існуючій дійсності [1].

Викладання криміналістики у закладах вищої освіти МВС України традиційно здійснюється із врахуванням напрацювань провідних вчених, осмисленням теоретичних положень. Значна увага приділяється практичній скла-

довій навчання, формуванню відповідних знань, умінь і навичок. Сьогодні за цим напрямом необхідні якісно нові, інноваційні освітні технології, що будуть відповідати характеру і швидкості соціальних змін, високим європейським стандартам підготовки конкурентоспроможних фахівців інноваційного типу.

Особливості використання інноваційних методів, форм і прийомів освітнього процесу під час викладання криміналістики у закладах вищої освіти МВС України передбачають врахування таких чинників:

- приведення змісту навчальних планів підготовки здобувачів вищої освіти до змін у законодавстві та процесів реформування системи правоохоронних органів, узгодження структурно-логічної схеми викладання навчальних дисциплін у закладі вищої освіти;
- урахування вказаних обставин під час формування навчальних програм та робочих навчальних програм з навчальних дисциплін з криміналістики;
- орієнтація на формування професійної компетентності працівника Національної поліції, а саме: слідчого, оперативного працівника, інспектора-криміналіста, співробітників МВС України тощо;
- розробка і впровадження сучасних освітніх технологій, удосконалення змісту і методів викладання;
- посилення практичної складової освітнього процесу.

З точки зору важелів ймовірного впливу якості криміналістичної підготовки і процес її удосконалення залежить від якості чотирьох головних складових: змісту навчання, умов процесу навчання, здобувачів і викладачів. Оптимізація цього процесу можлива лише при забезпеченні відповідних змін усіх цих складових у їхньому взаємозв'язку. Для комплексного вивчення особливостей криміналістичної підготовки необхідний розгляд наступних питань: чому учити (зміст навчання); як учити (форми, методи, організація підготовки); кого необхідно учити; хто буде здійснювати навчання [2, с. 53–54].

У сучасних умовах функціонує досить цільна та потужна вітчизняна наукова основа для викладання криміналістики на рівні провідних світових стандартів. Однак, існує складність засвоєння студентами криміналістичних знань. Ця складність полягає у специфічності науки, яка є прикладною та націлена на розв'язання конкретної практичної потреби того чи іншого правоохоронного органу з метою найефективнішого розслідування та розкриття злочину, а студенти здебільшого ще не мають власного досвіду у цій галузі. У процесі підготовки фахівців постає необхідність розробки науково обґрунтованої методики викладання на основі знань з педагогіки вищої школи. Таким чином, зазначає М.В. Даньшин, теоретичні знання необхідно використати так, щоб вони підкорялися вимогам практичної діяльності [1].

Закономірно, що під час вивчення криміналістики у закладах вищої освіти МВС України значна увага приділяється зв'язку з практикою. Проводяться бінарні заняття спільно з практичними працівниками, ряд занять з криміналістики та судової експертизи проводяться на базі практичних підрозділів

(Національної поліції України, Експертної служби МВС України). Відбувається поєднання науки і практики, здійснюється повне та ефективне застосування всіх елементів освітнього процесу з врахуванням нових інформаційних та комп'ютерних технологій, набуті теоретичні знання адаптуються під вирішення конкретних практичних завдань.

Вивчення криміналістики як практично орієнтованої дисципліни, корелюється із процесами реформування відомчої поліцейської підготовки в Україні, врахуванням кращого світового та європейського досвіду. Відомо, що під час підготовки поліцейських в іноземних державах перевага надається професійно формуючим дисциплінам. Обов'язково враховується напрям підготовки фахівця, відповідно до посади, на яку здобувач буде претендувати у майбутньому.

Новим у криміналістичній підготовці здобувачів вищої освіти у закладах вищої освіти МВС України є впровадження в освітній процес так званого поліцейського квесту, який охоплює практичне заняття або декілька практичних занять та моделює різні аспекти професійної діяльності поліції, забезпечує умови для комплексного використання набутих здобувачами знань, удосконалення загальних та професійних якостей [3, с. 338–339].

Також підвищенню ефективності криміналістичної підготовки здобувачів вищої освіти у закладах вищої освіти МВС України сприяє:

- запровадження міжкафедральних навчальних дисциплін, які б надавали змогу здобувачу вищої освіти усвідомити та «відчути» не лише окремі елементи діяльності слідчого, а комплексність практичних завдань;
- інтерактивні навчальні полігони, які б в онлайн режимі дозволяли змінювати вихідні умови «поліцейського квесту», наприклад, ускладнювати обстановку роботи слідчо-оперативної групи на місці події;
- електронні дидактичні засоби навчання, наприклад, мультимедійні навчальні посібники, автоматизовані робочі місця, імітаційні комп'ютерні програми щодо розслідування окремих видів злочинів, навчальні відеофільми, а також відеофрагменти з місць вчинення злочинів тощо [3, с. 339–340].

Як інноваційний метод під час вивчення криміналістики є використання нових науково-технічних засобів та технологій. Зокрема, мова йде про 3D моделі, отримані за результатами лазерного сканування місця події чи іншого об'єкта, а також моделювання. Таким чином, під час навчальних занять удосконалюється тактика проведення слідчих (розшукових) дій, методи виявлення, фіксації, вилучення і попереднього дослідження слідової інформації, опрацьовуються основи оформлення протоколу слідчої (розшукової) дії. Можливості програмного забезпечення дозволяють створювати необмежену кількість різних криміналістичних об'єктів, робочих місць відповідно до слідчих ситуацій.

Суттєву роль для забезпечення практичної складової підготовки фахівців відіграє проведення практичних занять з криміналістики на спеціально обладнаних навчальних полігонах та в навчальних лабораторіях. Закріпити

отримані під час навчальних занять практичні навички здобувачі мають можливість при проведенні тактико-спеціальних навчань.

Залучаючи нові освітні технології до вивчення криміналістики, слід враховувати надання пріоритетного значення розвитку особистості, її пізнавальної діяльності, здатності самостійно вирішувати проблемні ситуації.

Важливим є формування умінь і навичок здобувачів щодо використання засобів криміналістичної техніки, інших науково-технічних засобів, оформлення отриманих результатів.

Важливо, що ефективне вивчення криміналістики залежить від особистості конкретного викладача, який є носієм криміналістичних знань, умінь та навичок, інноваційних форм, методів і засобів освітньої діяльності.

Оволодіння широким діапазоном криміналістичних знань, умінь та навичок забезпечує належний рівень підготовки здобувачів у закладах вищої освіти МВС України. Адже, як відомо, реалізація правоохоронної діяльності без залучення криміналістичних знань, вмінь і навичок неможлива.

Список використаних джерел:

1. Даньшин М.В. Окремі методичні та психологічні аспекти викладання криміналістики. *Форум права*. 2013. № 2, С. 110–115. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2013_2_20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2013_2_20%20(1).pdf) (дата звернення: 22.08.2019).
2. Алексеев О.О. Оптимізація криміналістичної підготовки слідчих в системі МВС України: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.09. Київ: НАВСУ, 2004. 252 с.
3. Самодін А.В. Поліцейський квест як елемент практичної складової освітнього процесу. *Актуальні проблеми криміналістики та судової експертології*: матеріали міжвідом. наук.-практ. конф. (Київ, 22 листоп. 2018 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ., 2018. С. 338–340. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/9610> (дата звернення: 22.08.2019).

ЮРТАЄВА Ксенія
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінального права і кримінології факультету № 1
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

**УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ
ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СУДДІВ
ЩОДО СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ СПРАВ
ПРО ЗЛОЧИНИ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ
ЕЛЕКТРОННО-ОБЧИСЛЮВАЛЬНИХ МАШИН
(КОМП'ЮТЕРІВ), СИСТЕМ ТА КОМП'ЮТЕРНИХ
МЕРЕЖ І МЕРЕЖ ЕЛЕКТРОЗВ'ЯЗКУ**

Реформа судової системи є пріоритетним напрямом у практичній реалізації вектору європейської інтеграції України та побудови дієвої системи влади в складних соціально-політичних умовах сьогодення. Особливостями реалізації реформи судової системи в Україні є те, що вона проходить паралельно з реформою правоохоронних органів, й потребує масштабної підготовки нових кваліфікованих суддівських кадрів, здійснення перепідготовки судів із врахуванням сучасних напрямів розвитку правової системи нашої держави і загальносвітових тенденцій. Особливо актуальним у цьому зв'язку стає напрям вдосконалення професійних знань суддів щодо судового розгляду злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку та кіберзлочинів загалом. При цьому слід наголосити, що поняття кіберзлочинів наразі є більш широким за поняття злочинів, передбачених у розділі XVI Особливої частини Кримінального кодексу (далі – КК України) (ст. 1 Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України»), і саме кіберзлочини як новий вид транскордонної злочинності мають низку особливостей щодо кваліфікації та судового розгляду. Відповідно вбачається, що кіберзлочинність як новий правовий феномен вимагає посиленої уваги під час підготовки та перепідготовки суддівських кадрів.

Важливість зазначеного напрямку підкреслюється тим фактом, що кібербезпека визнана важливою складовою національної безпеки України поряд з воєнною та громадською безпекою держави (ст. 1, 3 Закону України «Про національну безпеку України»). Необхідність вдосконалення підготовки суддів (слідчих суддів), слідчих та прокурорів щодо роботи з доказами, що стосуються злочинів, отриманими в електронній формі, з урахуванням особливостей кіберзлочинів також визначена в п. 4.5 Стратегії кібербезпеки України. Не-

зважаючи на зазначені стратегічні завдання національного значення статистика Генеральної Прокуратури України продовжує демонструвати низький рівень розкриття та досудового розслідування злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку: у 2016 році було зареєстровано 865 кримінальних правопорушень цього виду і лише 405 були направлені до суду з обвинувальним актом, у 2017 році було зареєстровано 2573 кримінальні правопорушення і 1015 були направлені до суду з обвинувальним актом, у 2018 році було зареєстровано 2301 кримінальне правопорушення і 1330 були направлені до суду з обвинувальним актом [1]. Звісно, такі статистичні дані не здатні повною мірою продемонструвати справжню динаміку кіберзлочинності в Україні, адже зазначений вид злочинів характеризується надлатентністю [2], або кіберлатентністю, тобто їх реальна кількість в 100 і більше разів перевищує офіційні статистичні показники. Наявна ж судова статика взагалі надає наднизькі показники щодо розгляду цієї категорії справ [3]. Причинами такої ситуації, зокрема, можна визначити труднощі у виявленні фактів вчинення кіберзлочинів, недосконалість кримінально-процесуальних норм, щодо фіксації та використання електронних доказів під час проведення слідчих (розшукових) дій, негласних слідчих (розшукових) дій та судового розгляду, недоліки щодо експертних методик дослідження електронних доказів, які часто не встигають за сучасним розвитком комп'ютерних технологій, а також низький рівень правових знань працівників правоохоронних та судових органів щодо розслідування та судового розгляду кіберзлочинів. Зазначені фактори помножуються на той факт, що кіберзлочини, які в переважній більшості вчиняються з використанням міжнародних комп'ютерних мереж, зокрема Інтернет, мають транскордонний характер, а суди в Україні вкрай неохоче використовують кримінальну юрисдикцію позатериторіально, незважаючи на те, що така можливість передбачена в КК України і подібна практика є доволі розповсюдженою в зарубіжних країнах (див., наприклад, матеріали справи щодо А. Вауліна [4]).

Аналіз судової практики щодо розгляду злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку, а також інших кібезлочинів, передбачених у КК України, виявляє, що суди не завжди правильно здійснюють кваліфікацію кіберзлочинів, зокрема відмежування злочину, передбаченого у ч. 3 ст. 190 КК України, від злочинів передбачених у ст.ст. 185 і 191 КК України [5], що призводить до необхідності виправлення зазначених помилок в апеляційному порядку [6]. Наразі Верховний суд України не прийняв жодних рекомендацій у вигляді постанови або правої позиції щодо кваліфікації злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку, що ставить суди першої та апеляційної інстанцій перед необхідністю самостійного тлумачення зазначених норм, що часто призводить не лише до відмінного їх застосування, а й до

помилки в кваліфікації цих діянь. Звісно, не останнє місце при цьому відіграє недосконалість самого законодавства щодо закріплення кримінальної відповідальності за кіберзлочини, що є предметом наукових дискусій [7; 8].

Резюмуючи, слід підкреслити, що підвищення якості підготовки та підвищення кваліфікації суддів і працівників правоохоронних органів є необхідною умовою вдосконалення протидії злочинам у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку. Як один з розробників та тренерів курсу програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді Національної школи суддів України «Особливості здійснення судового розгляду щодо злочинів у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку. Кібербезпека та права людини в мережі Інтернет», вважаю доцільним продовжувати позитивну практику використання новітніх інтерактивних методик викладання (мінілекція, опитування з використання клікерів, мозковий штурм, вирішення практичних завдань, робота у малих групах тощо), що активно запроваджуються в навчальний процес Національної школи суддів України та позитивно впливають на засвоєння навчального матеріалу слухачами, а також: продовжувати вдосконалення практичних завдань з кваліфікації кіберзлочинів з врахуванням сучасної судово-слідчої практики з метою уніфікації судового розгляду справ цієї категорії; розробити рекомендації щодо особливостей застосування кримінальної юрисдикції щодо кіберзлочинів (в тому числі й позатериторіально) та впровадити їх навчальних процес підготовки та підвищення кваліфікації суддів; розробити та впровадити навчальних процес рекомендації щодо дослідження електронних доказів у судовому засіданні.

Список використаних джерел:

1. Єдиний звіт про кримінальні правопорушення за 2016, 2017, 2018 роки. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/stst2011.html> (дата звернення: 10.08.2019).
2. Орлов О.В. Організаційні та нормативно-правові засади боротьби з кіберзлочинністю. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 5. 2014. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=715> (дата звернення: 10.08.2019).
3. Звіт судів першої інстанції про розгляд справ у порядку кримінального судочинства (2017). URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2017 (дата звернення: 10.08.2019).
4. В Польше арестован харьковчанин, володіючий крупнейшим мировым торрент-трекером. URL: <https://ain.ua/2016/07/21/arestovan-ukrainec-vladelec-kрупnejshego-torrenta-ego-obvinyayut-v-piratsve-na-1-mlrd/> (дата звернення: 10.08.2019).
5. Вирок Вишгородського районного суду Київської області від 12.10.2017, справа № 363/2491/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 10.08.2019).

6. Вирок Колегії суддів судової палати з розгляду кримінальних справ апеляційного суду Хмельницького області від 20.05.2015, справа № 686/26351/14-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44283337> (дата звернення: 10.08.2019).

7. Васильєв А.А., Пашнев Д.В. Особливості кваліфікації злочинів у сфері використання ЕОМ (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж електрозв'язку. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2013. № 5. С. 34–42.

8. Юртаєва К.В. Проблеми криміналізації незаконного використання комп'ютерних паролів, кодів доступу або подібних даних, які надають доступ до комп'ютерних систем або їх частин. *Форум права*. 2017. № 3. С. 221–227.

ЮРЧИШИН Василь
доктор юридичних наук,
доцент, завідувач кафедри кримінальної юстиції
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»,
почесний працівник прокуратури України,
м. Чернівці, Україна

САВЧЕНКО Василь
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінальної юстиції
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»,
м. Чернівці, Україна

СУД ПРИСЯЖНИХ: ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА

Однією з важливих ланок реформи судової системи стало створення і законодавче закріплення в Україні суду присяжних. Фундаментальним кроком до поставленої мети стало прийняття Закону України «Про внесення змін до / Кримінально-процесуального кодексу України щодо участі народних засідателів» від 19 травня 2011 року, яким інститут народних засідателів у кримінальному судочинстві був ліквідований, при цьому впроваджений інший механізм колегіального розгляду кримінальних справ. Так, у частині 2 ст. 17 тодішнього КПК України було регламентовано, що кримінальні справи про злочини, за які законом передбачено покарання у виді позбавлення волі на строк більше десяти років, розглядаються в суді першої інстанції колегіально судом у складі трьох осіб, якщо підсудний заявив клопотання про такий розгляд, а про злочини, за які законом передбачена можливість призначення покарання у виді довічного позбавлення волі, – у складі трьох осіб незалежно від наявності клопотання підсудного про такий розгляд [1]. Зараз така норма закріплена у ч. 3 ст. 31 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) [2].

Однак серед науковців, суддів та працівників правоохоронних органів донині точаться дискусії щодо існування інституту присяжних в Україні саме в такому вигляді. Можна констатувати, що він мало чим відрізняється від інституту народних засідателів радянського зразка, окрім того, що присяжні складають присягу, мають чіткий, передбачений законом, каталог прав та обов'язків.

М. Гузела зазначає, що інститут присяжних у кримінальному провадженні України не є класичним (лава присяжних), а присяжні здійснюють правосуддя нарівні і разом з професійними суддями. Тому вважає, що інститут присяжних в Україні як самостійний, відокремлений процесуальний інститут ще потребує подальшого законодавчого удосконалення. Адже, враховуючи чинну законодавчу регламентацію діяльності суду присяжних, можна дійти висновку, що суд присяжних в Україні мало чим (хіба що, крім назви) відрізняється від другого історичного типу суду з участю народу – суду шеффенів (народних засідателів).

Суд шеффенів у класичному вигляді ще сторіччя тому назад запроваджений та діє у Федеративній Республіці Німеччина, на чому варто зупинитися більш детально, так як між цим судом та судом присяжних в Україні все ж таки існують певні суттєві відмінності.

На сьогодні система судів у ФРН досить розгалужена, враховуючи федеративний устрій держави та наявність значної кількості спеціалізованих судів. Суди Німеччини, компетенцією яких є кримінальна юрисдикція, мають складну чотирирівневу систему: дільничні суди, суди земель, вищі земельні суди та Верховний Суд ФРН. Існує також ціла система спеціалізованих судів, серед яких суди у справах молоді, сімейні суди, сільськогосподарські суди, суди у трудових спорах та інші [3, с. 218].

Суд присяжних функціонує у дільничних та земельних судах. У вищих інстанціях спори вирішуються лише професійними суддями. При цьому Верховний Суд ФРН не є судом першої інстанції. Основним його призначенням є здійснення нагляду, а також забезпечення однакового здійснення правосуддя.

Дільничні суди (Amtsgerichte) – це суди низової ланки, в яких розглядаються справи про злочини та кримінальні проступки суддею одноособово або судом колегіально у складі професійного судді та двох шеффенів (непрофесійних суддів, які обираються від населення згідно з виборчим списком самоврядних общин).

Суддя одноособово розглядає справи про незначні кримінальні проступки, які переслідуються в порядку приватного обвинувачення, або про діяння, за які не може бути призначене покарання у вигляді позбавлення волі на строк більше як два роки.

Судом шеффенів розглядаються справи про злочини, за які не може бути призначене покарання у виді позбавлення волі строком більше як на чотири роки. В окремих випадках, відповідно до § 29 абзацу 2 Закону ФРН «Про судоустрій» [4, с. 1588–1590], за клопотанням прокуратури до розгляду справи може бути залучено ще одного професійного суддю, що зумовлюється обсягом справи.

На рівні дільничних судів, окрім того, діють також суди у справах молоді, які розглядають підсудні їм кримінальні справи про злочини та проступки, що стосуються осіб у віці до 21 року. Шеффени цих судів є особами, які мають

тривалий досвід праці з молоддю і відібрані у спеціальному порядку. Один зі складу суду при розгляді справи має бути особою іншої статі.

Земельні суди (суди земель, *Landesgerichte*) діють у складі двох палат:

1) Мала палата – у традиційному складі суду шеффенів – у справах про злочини, за які може бути призначене покарання у виді позбавлення волі строком більше як на чотири роки або поміщення до психіатричного медичного закладу;

2) Велика палата (*Schwurgericht* – у дослівному перекладі «суд присяжних») – у складі трьох професійних суддів і двох шеффенів – у справах про найтяжчі злочини, зазвичай зі смертельними наслідками, каталог яких подається у § 74 Закону «Про судоустрій» (вбивство, заподіяння тяжких тілесних ушкоджень, розбій, захоплення заручників, напад на повітряне чи морське судно, що потягнули за собою смерть потерпілого, тощо). Як відзначається в літературі, хоч Велика палата і називається «судом присяжних», однак це скоріше данина історії, а насправді це суд «з особливою компетенцією, в якому професійні судді та шеффени користуються однаковим правом голосу при вирішенні питань винуватості та покарання. Присягу такі «присяжні» не складають.

Окрім названої загальної Великої палати з розгляду кримінальних справ судом шеффенів на рівні земель здійснюють кримінальне судочинство й інші палати: окрема палата у справах молоді, до підсудності якої належать справи щодо осіб у віці до 21 року, а також відносно дорослих осіб, де потерпілими виступають малолітні або неповнолітні особи – у складі у складі трьох професійних суддів і двох шеффенів; окремі палати у справах про злочини проти держави, у справах про господарські злочини, по виконанню вироків і рішень, у торгових спорах – у складі лише професійних суддів, кількість яких визначається урядом певної землі.

Земельні суди розглядають також справи в порядку апеляційного провадження – скарги на вирoki, постановлені дільничними судами: суддею одноособово та судом шеффенів [5, с. 53–54].

Слід відзначити, що КПК ФРН прийнятий ще у 1877 році, з того часу знав чимало змін та доповнень, однак ефективно діє і досі та разом з іншими нормативно-правовими актами у сфері кримінального судочинства вважається найстабільнішим у Європі. Що стосується суду шеффенів, то цей інститут був запроваджений у ФРН в 1924 році і замінив собою суд присяжних у класичному розумінні цього терміну. Однак зроблено це було не з метою удосконалення судової системи, а з метою елементарного здешевлення правосуддя, що було викликано необхідністю, зумовленою наслідками Першої світової війни. Таким чином, суд присяжних тоді був скорочений із 12 присяжних до шести та був позбавлений повноваження вирішувати питання «факту».

Згодом ця кількість присяжних була скорочена до двох непрофесійних суддів (*Schöffen*), діяльність яких вважається почесним громадянським обов'язком. Як відзначають німецькі вчені, відступ від класичної моделі суду присяж-

них співпав із ускладненням матеріального кримінального права. Питання про те, чи це покращило відправлення правосуддя, чи шеффени стали менш залежними від професійних суддів, залишається суперечливим та навряд чи може бути обґрунтовано емпірично [6, с. 112].

Як видається, це ж саме повною мірою стосується і вітчизняної моделі суду присяжних. Однак можна помітити, що суд шеффенів у ФРН уповноважений розглядати більшу кількість кримінальних проваджень, зокрема про злочини різного ступеня тяжкості. Злочини, за які може бути призначено покарання у вигляді довічного позбавлення волі, є найтяжчими. Не завжди суд шеффенів у ФРН чи суд присяжних в Україні спроможний прийняти у таких провадженнях рішення справедливе та неупереджене, що підтверджується і судовою практикою, а тому потребує подальшого вдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Кримінально-процесуального кодексу України щодо участі народних засідателів: Закон України від 19.05.2011 № 3388-VI. *Голос України*. 2011. № 106.
2. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show651-17> (дата звернення: 22.09.2019).
3. Жалинский А., Рерихт А. Введение в немецкое право. Москва: Спарк, 2001. 767 с.
4. Meyer-Gofner L. Strafprozeßordnung. GVG, Nebengesetze und ergänzende Bestimmungen. 48 neu bearbeitete Aufl. München: C.H. Beck, 2005. 2095 s.
5. Савченко В.А., Соловій Я.І., Фелик В.І., Юрчишин В.Д. Основи кримінального процесу Федеративної Республіки Німеччина: навч. посібник. Харків: Право, 2017. 372 с.
6. Roxin C., Arzt G., Tiedemann K. Einführung in das Strafrecht und Strafprozessrecht. 5., neu bearb. Auflage. Heidelberg: C.F. Müller Verlag, 2006. 152 s.

ЮРЧИШИН Юрій
прокурор відділу процесуального керівництва
у кримінальних провадженнях слідчих
регіональної прокуратури Чернівецької області,
молодший радник юстиції,
м. Чернівці, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОКУРОРА У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА

Органи прокуратури у ФРН утворені при загальних судах на федеральному рівні та на рівні земель. Відповідно до § 142 Закону «Про судоустрій» прокурорами є Генеральний прокурор ФРН та один чи декілька федеральних прокурорів при Федеральному суді ФРН, при вищих земельних судах і земельних судах – Генеральний прокурор та прокурори.

Функції прокурора при дільничних судах у справах, які належать до їх підсудності, можуть виконувати так звані прокурори при судах нижчої інстанції (дільничні прокурори). Відповідно до федерального законодавства вони беруть участь у справах, які розглядаються суддею одноособово.

Прокурори вищого рівня за загальним правилом повинні відповідати вимогам, які ставляться до кандидатів у судді. До дільничних прокурорів такі вимоги не пред'являються. Це, як правило, службовці «підвищеного» рівня, які для виконання своїх обов'язків мають відповідну освіту та склали кваліфікаційні іспити [1, с. 130].

Прокуратури є установами, що входять до структури Федерального міністерства юстиції, але знаходяться при судах. Нагляд та керівництво прокуратурою здійснюють: 1) Федеральне міністерство юстиції – у відношенні Федеральної генеральної прокуратури та федеральної адвокатури; 2) земельні управління юстиції – у відношенні всіх прокурорських працівників цих земель.

Відповідно, прокуратура у ФРН не побудована на засадах централізації. Більш того, найважливіші проблеми прокуратури визначаються та вирішуються саме на рівні земель. Призначення прокурорів, як і суддів, особливо регламентується на федеральному рівні. За статтею 149 Закону про судоустрій (GVG) для призначення прокурорів необхідне клопотання Мін'юсту, згода Бундестагу та рішення Президента. На земельному рівні діють свої порядки [2, с. 245].

Для того, щоб стати прокурором у ФРН, кандидати на посаду насамперед повинні отримати юридичну освіту. Навчання ділиться на чотирисеместр бакалаврату та п'ятисеместр основного курсу.

Залежно від штату та університету курс навчання може змінюватись. Зміст бакалаврату охоплює такі напрями в кожній юридичній школі:

- цивільне право;
- публічне право;
- кримінальне право.

Акценти в основному курсі робляться на:

- європейське право;
- медійне право;
- екологічне право;
- конкурентне право;
- культурне та церковне право;
- основи права;
- Цивільний кодекс (BGB);
- Основний закон, основні права;
- Цивільний процесуальний кодекс, цивільне процесуальне право;
- право щодо успадкування;
- зобов'язальне право;
- право власності;
- торгове право;
- акціонерне право;
- сімейне право;
- трудове та соціальне право;
- кримінальне право, кримінальне процесуальне право;
- конституційне право.

Курс бакалаврату зазвичай закінчується проміжним іспитом, що складається з декількох письмових та усних випробувань. Основний курс закінчується першим юридичним тестом. Він включає в себе обов'язковий іспит на предмет та пріоритетні дисципліни. Спочатку оцінюється курс бакалаврату, а фокус-іспит включає в себе оцінку знань з обраної основної предметної галузі.

Курс супроводжується дворічним практичним етапом – правовим референдаріатом (Rechtsreferendariat), який закінчується «другим державним іспитом». Під час стажування слухачі беруть участь у курсах. При цьому вони набувають практичного досвіду в різних правових сферах.

Референдаріат поділяється на різні істанції:

- цивільна станція – при районному земельному суді;
- кримінально-правова істанція – в органах прокуратури або в суді з розгляду кримінальних справ;
- істанція управління – в адміністративному суді або державному органі;
- істанція адвокатури – в адвокатському бюро;
- виборча істанція.

Однак на цьому підготовка прокурора ще не закінчена. Підготовлені юристи працюють після цих істанцій до п'яти років суддею на випробувальному терміні. Після цього етапу відбувається призначення на посаду прокурора довічно [3].

Однак працівники прокуратури повинні виконати багато умов, щоб взагалі можна було розпочати пробну службу:

- здача державного іспиту з найкращими балами;
- науковий ступінь доктора наук (еквівалент кандидата юридичних наук в Україні) дає переваги;
- кандидати на випробувальний термін не повинні бути старшими 35–40 років;
- відсутність судимості.

При призначенні особи на посаду прокурора беруться до уваги: наявність освіти, вміння швидко аналізувати, емпатія (розуміння емоцій та мотивів іншої людини), вміння аргументувати та ставити під сумнів факти, гарна мова, організаційні навички, впевненість у собі, самодисципліна, витривалість.

Зазвичай прокурори працюють у прокуратурах при відповідних судах. Однак альтернативно вони можуть обрати численні можливості працевлаштування юристом і в інших установах: в органах виконавчої влади, великих концернах, вищих навчальних закладах, індустрії, медійних установах, видавництвах, страхових компаніях тощо [4].

Заробітна плата прокурорів визначається Законом про оклади федеральних чиновників (Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)). Прокурори володіють статусом державного службовця та відносяться до групи окладів категорії R, яка, у свою чергу, поділяється на ступені від 1 до 5.

Мінімальна заробітна плата прокурора складає 4.154 євро брутто на місяць та може бути підвищена до 9.077 євро брутто залежно від стажу [5].

Список використаних джерел:

1. Сучасний кримінальний процес країн Європи: монографія / В.В. Луцик, В.А. Савченко, В.І. Самарін та ін.; за ред. В.В. Луцика та В.І. Самаріна. Харків, 2018. 792 с.
2. Жалинский А., Рёрихт А. Введение в немецкое право. Москва: Спарк, 2001. 767 с.
3. Staatsanwalt als Beruf. Arbeitsalltag und Aufgaben Staatsanwalt. URL: <https://www.karista.de/berufe/staatsanwalt> (last accessed: 22.08.2019).
4. Das Berufsprofil: Staatsanwalt. URL: <https://www.karrieresprung.de/jobprofil/Staatsanwalt> (last accessed: 22.08.2019).
5. Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/BJNR011740975.html> (last accessed: 22.08.2019).

ЮСУПОВ Володимир

доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
з проблем криміналістичного забезпечення та судової експертології
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ, Україна

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ВИКЛАДАННЯ КРИМІНАЛІСТИКИ У ВІТЧИЗНЯНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Наприкінці XIX – початку XX століття криміналістику трактували як науку про реалії кримінального права, сприймали як допоміжну дисципліну до нього. Такі погляди обстоювали Л.Є. Владимиров, О.Д. Кисельов, О.Ф. Кістяківський, Л.Я. Таубер та інші вітчизняні криміналісти. Водночас відрізнялися назви нової науки про розкриття і розслідування злочинів (криміналістики), що виникла у країнах Західної Європи, – «наукова поліція», «технічна поліція», «кримінальна поліція», «кримінальна техніка», «наукова техніка розслідування злочинів», «техніка розслідування злочинів», «криміналістична технологія» тощо.

Назви криміналістики відповідали їх наповненню та вплинули на подальший її розвиток в різних країнах й сучасне призначення – як науки, практичної діяльності або технічної (допоміжної) навчальної дисципліни, що пропонує навички збирання слідів злочину на місці події. Зокрема, у США криміналістика вважається *Forensic Sciences* (судовою наукою), в деяких інших англomовних країнах її вважають частиною судових наук, називаючи *Criminalistics*, *Criminal Investigation* (кримінальне розслідування), *Criminology* (кримінологія). А у Балканських країнах (Словенія, Хорватія, Боснія та Герцеговина, Албанія, Македонія, Греція, Болгарія тощо) криміналістику вважають частиною кримінології.

На початку XX століття, коли криміналістика почала впроваджуватися в освітній процес українських закладів вищої освіти, вона охоплювала вивчення кримінальної антропології, кримінальної психології, психопатології, кримінальної соціології, судової медицини, окремих складових фізичних і природничих наук (судова фотографія, судова хімія).

Проведений аналіз запровадження криміналістики в освітній процес вітчизняних закладів вищої освіти (Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний юридичний університет України імені Ярослава Мудрого, Національний університет «Одеська юридична академія», Львівський національний університет імені Івана Франка, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Національна академія внутрішніх справ тощо) надав можливість сформулювати окремі узагальнені положення щодо розвитку викладання криміналістики як навчальної дисципліни.

1. Криміналістика із запровадженням на початку ХХ століття у закладах вищої освіти України спершу викладалася у межах навчальних курсів з кримінального права, кримінального судоустрою і провадження (процесуальний порядок розслідування злочинів), поліцейського права.

До 1917 року криміналістика як комплекс допоміжних до кримінального права навчальних дисциплін мала статус не обов'язкового для вивчення курсу, який, насамперед, пропонували тим студентам університетів, які мали наміри працювати в органах юстиції, що розслідували злочини. Криміналістика викладалася і засвоювалася студентами під час різних форм навчальних занять, насамперед, практичних, криміналістичних семінарів, студій, секцій.

Зокрема, на юридичному факультеті Харківського університету у 1913 році О.Д. Кисельов і Л.Я. Таубер організували «криміналістичний семінар» – науковий гурток студентів. На його засіданнях оголошували доповіді про актуальні методи розкриття злочинів, а для засвоєння технічних прийомів розслідування формували практичні навички під керівництвом досвідчених фахівців.

Упродовж 1898–1902 років на юридичному факультеті Чернівецького університету працював відомий учений, основоположник криміналістики Г. Гросс. За час роботи в університеті опубліковано такі його роботи: «Handbuch fur Untersuchungsrichter als System der Kriminalistik» («Порадник для судових слідчих як система криміналістики», 3-тє вид.), монографії «Der Raritätenbetrug» («Підробка раритету»), «Encyclopadie der Kriminalistik» («Енциклопедія криміналістики»), «Kriminal-Psychologie» («Кримінальна психологія»), статті «Kriminalistische Institute» («Інститут криміналістики»), «Kriminalistik» («Криміналістика»).

2. Після 1917 року викладання криміналістики в українських закладах вищої освіти мало певні особливості, зокрема:

- у зв'язку із закриттям юридичних факультетів університетів припинено викладання криміналістики та предметів, які вона охоплювала (кримінальної статистики, кримінальної соціології, кримінальної психології тощо);

- було запроваджено викладання криміналістики у спеціальних вишах з підготовки міліціонерів, працівників карного розшуку й інших співробітників органів, що забезпечували протидію злочинності;

- для викладання криміналістики на курсах і в спеціальних школах обрано уніфікований підхід щодо програми навчальної дисципліни, яку затверджував Народний комісаріат внутрішніх справ;

- у 1930-х роках після відкриття юридичних відділень і факультетів в університетах відновлено викладання криміналістики;

- у повоєнні роки навчальний курс «Криміналістика» викладався на кафедрах кримінально-процесуального спрямування.

3. Після закінчення Другої світової війни на території України викладання навчальної дисципліни «Криміналістика» інтегрується спільно з «Кримінальним процесом». Ці предмети забезпечували кафедри кримінально-

процесуального спрямування. Починаючи з 1950–1960-х років, у вітчизняних закладах вищої освіти юридичного профілю та спеціальних правоохоронних вишах починають створюватися кафедри криміналістики, на яких забезпечувався подальший розвиток криміналістики – не лише як юридичної навчальної дисципліни, але і як практичної діяльності та науки. Водночас перша кафедра криміналістики створена у 1939 році в Харківському юридичному інституті. Кафедра функціонувала до 1941 року, її завідувачем був відомий учений у галузі судової медицини та криміналістики професор М.М. Бокаріус.

4. Сучасне викладання криміналістики у вітчизняних закладах вищої освіти відображає вплив науково-технічного прогресу, змін кримінального та кримінального процесуального законодавства на практику протидії злочинності, обумовлюється інтеграцією вітчизняної науки у світову криміналістику (судові науки). Перспективні завдання викладання криміналістики органічно пов'язані з практичною криміналістичною діяльністю й обумовлені потребами суду, органів прокуратури, інших правоохоронних органів у забезпеченні швидкого, повного та неупередженого розслідування і судового розгляду кримінальних проваджень.

Наукове видання

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СУДДІВ,
ПРОКУРОРІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ:
НАЦІОНАЛЬНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

МАТЕРІАЛИ
міжнародної науково-практичної конференції

19 вересня 2019 року

Над матеріалами працювала
Помазанова Т.І.

Верстка та дизайн обкладинки
Грекович Н.І.

Формат 170×240
Папір офсетний. Друк цифровий
Ум. друк. арк. 15,2. Обл.-вид. арк. 13,2
Наклад 30 прим. Зам. 19-09-18-1

Виготовлення оригінал-макета і друк
Національна академія прокуратури України
вул. Юрія Ілленка, 81-б, м. Київ, 04050

Підписано до друку 18.09.2019

Свідectво про внесення суб'єкта
видавничої справи до Державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції
Серія ДК № 4001 від 10.03.2011