

забезпечення, з урахуванням інноваційних і альтернативних моделей організації навчального процесу та сучасних вимог до професії юриста.

Список літератури:

1. Криминология (словарь). Санкт-Петербург, 1999. 2. Юридичний вісник України, № 17 (253), 27 квітня – 3 травня 2000р. 3. Энциклопедия промышленного шпионажа. Санкт-Петербург, Университет МВД России, 1999. 4. Ю. Латов. Экономическая теория преступлений и наказаний. М., 2000. 5. Копан А.В. Стоит задуматься // Бюллетень по обмену опытом работы. К. 1998. 6. Васильев В.Л. Юридическая психология: Учебник. СПб., 1997.

Надійшла до редколегії 24.04.2000

О.В. Лавріненко, канд. юрид. наук, доцент Ун-ту внутр. справ

ЩОДО РЕФОРМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

З моменту проголошення незалежності в Україні поступово удосконалюється система державної виконавчої влади, у тому числі, і система правоохоронних органів. Органи внутрішніх справ теж пройшли відповідний шлях перетворень, реформування. Водночас за останні чотири роки тільки в Україні було зареєстровано близько 2,5 млн. злочинів, кожний другий з яких – тяжкий. У 1998 р. в семи областях України злочинність у середньому зросла на 8-16%. За даними МВС і Генеральної прокуратури, починаючи з 1995 р. у країні було скоєно 559 убивств на замовлення. Найбільша кількість у Криму – 101 (не розкрито 50), Донецькій – 94 (33), Одеській – 61 (29) областях [1, с.8]. Не менш вражаюча статистика і в інших країнах СНД.

Таке загострення криміногенної ситуації в Україні вимагає перегляду методів і форм боротьби з цими суспільно-небезпечними явищами транснаціонального характеру. Ріст злочинності підвищує соціальну напруженість, викликає відповідне занепокоєння не тільки серед громадян за свою особисту і майнову безпеку, життя і здоров'я близьких, але і співробітників органів внутрішніх справ, у яких ступінь професійного ризику різко зріс. Сучасний стан соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ є «дуже нервовим та болючим» [2, с.78]. Як наслідок – за останні роки на «шкалі престижу, складеної з 38 основних професій, професія міліціонера займає 14 місце, завершуючи першу третину списку» [3, с.11].

З огляду на викладене, є всі підстави стверджувати, що назріла нагальна необхідність у науковій розробці нових та вдосконаленні існуючих підходів вирішення цієї складної ситуації. Одним із пріоритетних напрямків у цьому контексті є, на мій переконання, удосконалення роботи з кадрами: поліпшення системи добору і підготовки кадрів, удосконалення нормативно-правового регулювання службово-трудових правовідносин працівників міліції тощо.

Треба зазначити, що відповідна робота ведеться і, насамперед, на рівні Міністерства внутрішніх справ та системи відомчих навчальних закладів МВС України. Свідченням тому, зокрема, – проведення 17-18 червня 1999

року на базі Університету внутрішніх справ (м. Харків) Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми роботи з персоналом в органах внутрішніх справ».

Міністр внутрішніх справ сформулював основну мету служби в органах внутрішніх справ – забезпечення організаційно-правових, морально-психологічних та інших умов для формулювання високопрофесійного кадрового корпусу ОВС, здатного ефективно вирішувати правоохоронні завдання, які поставлені перед МВС, суспільством і державою [4].

Основні напрями розвитку та вдосконалення чинного законодавства, що регламентує порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ були визначені у Концепції розвитку системи Міністерства внутрішніх справ, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 24.04.96 р. №456; Комплексній програмі вдосконалення роботи з кадрами і підвищення авторитету міліції на 1999-2005 рр., затвердженій наказом МВС України від 29.01.99 р. №61 (передбачається реалізація положень цієї Програми в три періоди: впродовж 1999 р. – перший етап; 2000-2003 рр. – другий; третій – 2004-2005 рр.). Фахівцями навчальних закладів системи МВС розроблено проєкт Закону України «Про органи внутрішніх справ», Міністерством внутрішніх справ розпочато серйозну роботу по розробці нового Положення про проходження служби, Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, значна увага приділяється удосконаленню договірно-правової бази міжнародного співробітництва з питань боротьби зі злочинністю.

Питання щодо вдосконалення роботи міліції привертає увагу багатьох науковців [5]. Вважаю, що аспекти, на які звертає увагу наукового загалу та практичних працівників Ю.Ф. Кравченко в статті «Актуальні проблеми розвитку міліції України на порозі ХХІ століття» є за характером програмними, концептуальними і можуть бути покладені в основу реформи діючого законодавства про органи внутрішніх справ [6].

По-перше, – яким шляхом здійснювати подальший розвиток органів внутрішніх справ України? Чи треба нам залишати їх як напіввійськову організацію з відповідними органами, званнями, чи їх треба перетворювати на професійну службу – поліцію по підтриманню громадського порядку і захисту прав і свобод громадян? Проблема друга, на думку вченого, – це питання якості роботи працівників міліції. Якість роботи працівників ОВС залежить від багатьох факторів. Третя проблема – це система підготовки та перепідготовки кадрів для органів внутрішніх справ. Актуальність цього питання підкреслюється й іншими вченими [7]. Проблема четверта. Вона пов'язана з обґрунтуванням системи оцінки роботи підрозділів і працівників органів внутрішніх справ. Проблема п'ята – стосується пошуку найбільш ефективних шляхів правового та соціального захисту працівників органів внутрішніх справ.

Погоджуючись з точкою зору автора, хотілося б висловити і власне бачення вірогідних шляхів вирішення окремих питань, пов'язаних з вдосконаленням правового регулювання порядку та умов проходження державної служби працівниками органів внутрішніх справ.

1. Підставою виникнення службово-трудових відносин із працівниками органів внутрішніх справ повинен бути юридичний склад у вигляді складної (пов'язаної) системи юридичних фактів. Остання припускає наявність окремих юридичних фактів, що розгортаються в суворо визначеній часовій послідовності: укладенню контракту про службу в органах внутрішніх справ передє проведення конкурсу, за результатами якого спеціальною комісією приймається рішення про переможця. Таке рішення і є елементом згаданого юридичного складу та служить підставою для укладення контракту про службу з переможцем конкурсу – кандидатом на службу.

Необхідно відзначити, що всі необхідні правові передумови для введення конкурсної основи при комплектуванні особового складу міліції є. Так, ще в постанові Верховної Ради УРСР від 25.12.90 р. «Про порядок введення в дію Закону УРСР «Про міліцію» передбачалася необхідність закріплення у Положенні про проходження служби конкурсу при формуванні кадрового складу підрозділів міліції. Проте в чинному Положенні про проходження служби про конкурс згадується лише при просуванні по службі (п. 43), що негативно позначається на формуванні кадрового складу органів внутрішніх справ, призводить до плинності кадрів та інших негативних наслідків [8].

Можна було б до внесення змін та доповнень до Закону «Про міліцію» та Положення про проходження служби, прийняття спеціального нормативного акта (наприклад, Положення про порядок та умови проведення конкурсу при прийнятті на службу до органів внутрішніх справ), які передбачали б конкурсний порядок прийняття на службу, керуватися п. 3 постанови Верховної Ради України «Про введення в дію Закону України Про державну службу» ч. 2 ст. 9 і ст. 15 цього Закону і застосовувати конкурсну основу комплектування при прийомі на службу до органів внутрішніх справ. Конкурс же проводити, з урахуванням специфіки служби в органі (підрозділі) внутрішніх справ, у порядку, передбаченому Положенням про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою КМ України від 04.10.95 р. №782.

Професор О.М. Бандурка пише про те, що «для того, щоб узгодити інтереси держави, уособлюваної Міністерством внутрішніх справ, і особисті інтереси працівника як громадянина, необхідно здійснити перехід від нерівноправної системи прийому на службу, коли тільки працівник бере на себе зобов'язання (в заяві про прийом і при прийнятті присяги) і несе відповідальність за їх невиконання, до контрактної, при якій будуть визначені цілі, інтереси, функції, права і зобов'язання обох сторін. Контракт підвищить соціальну захищеність працівника, посилить правове регулювання трудових відносин між співробітниками та органами внутрішніх справ» [9]. До того ж рівень соціально-правового захисту безпосередньо пов'язаний з ефективністю правоохоронної діяльності. Так, Венедиктов В.С. звертає увагу на те, що саме «випереджений соціально-правовий захист працівників ОВС є запорукою їх ефективної діяльності» у боротьбі зі злочинністю [10]. Вважаю цю тезу принциповою.

При цьому, важливим є те, щоб контракт про службу в ОВС, будучи елементом такого юридичного складу, розглядався б саме як «юридична форма соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ у службово-трудовах відносинах» [11]. Тобто контракт, як найбільш «гнучка форма» трудового договору, має укладатися вибірково з висококваліфікованим спеціалістом, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички з метою забезпечення умов для проявлення ініціативності, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівника.

Приймаючи до уваги вищевикладене, ст. 17 Закону України від 20.12.90 р. «Про міліцію» можна було б викласти в такій редакції: «На службу в міліцію приймаються на конкурсній основі громадяни України шляхом укладення трудового договору, а у випадку неможливості встановлення службово-трудовах відносин на невизначений термін з урахуванням характеру, або умов майбутньої служби, інтересів працівника й інших випадків, передбачених законодавством, – укладається строковий трудовий договір або його особлива форма – контракт про службу в органах внутрішніх справ.

Контракт про службу в ОВС має укладатися вибірково з висококваліфікованим спеціалістом, враховуючи його індивідуальні здібності, кваліфікацію й професійні навички з метою забезпечення відповідних умов для проявлення ініціативності, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівника».

Зміст контракту про службу в органах внутрішніх справ характеризується певними особливостями: характером співвідношення обов'язкових (безпосередніх) умов контракту та додаткових (факультативних); ступінь індивідуалізації умов контракту про службу в міліції та сфера його застосування; особливості правового статусу суб'єктів і публічний характер службово-трудової функції співробітника; строковий характер, форма та ряд інших. До числа останніх можна віднести і встановлення, у відповідності до п. 18 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту: працівником – з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом.

Така умова контракту про службу в ОВС є обов'язковою (безпосередньою), тому що обов'язковість включення останньої до змісту контракту про службу в органах внутрішніх справ передбачена діючим законодавством про працю України.

Цю обставину необхідно врахувати при розробці Типової форми контракту про службу в органах внутрішніх справ і передбачити, наприклад, що за несвоєчасну виплату грошового утримання, видачу продовольчих пайків, відсутність необхідних умов для роботи в підрозділі ОВС, систематичне притягнення до надурочних робіт без відповідної грошової компен-

сації останніх, достроковим розірванням контракту про службу з підстав, не пов'язаних з винною поведінкою співробітника та не передбачених законодавством про службу та контрактом, працівник має право на отримання моральної шкоди у розмірі, визначеному у контракті про службу в органах внутрішніх справ, але не менше розміру, встановленого діючим законодавством про працю.

Вважаю, що вирішення на законодавчому рівні питань, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди працівникам органів внутрішніх справ, призведе до поліпшення правового захисту працівників органів внутрішніх справ і, як наслідок, – підвищить ефективність правоохоронної діяльності.

До того ж, на мою думку, необхідно нормативно поширити сферу дії законодавства про відшкодування моральної шкоди. Адже незаконними діями роботодавця по відношенню до працівника (в зв'язку з незаконним звільненням, переведенням на іншу роботу, необґрунтованим застосуванням дисциплінарного стягнення, відмовою в переведенні на іншу роботу відповідно до медичних рекомендацій і т.п.) також порушуються його особисті немайнові права й інші нематеріальні блага, а це призводить до моральних або фізичних страждань останнього. Враховуючи це, ст. 235 КЗпП України необхідно доповнити наступним положенням: «У випадках звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого законодавством порядку звільнення або незаконного переведення на іншу роботу суд, за вимогою працівника, вправі винести рішення про відшкодування працівникові грошової компенсації моральної шкоди, заподіяної йому зазначеними діями роботодавця. Розмір цієї компенсації визначається судом з урахуванням приписів законодавства про працю та умов контракту». Відповідні доповнення слід внести і до ст. 21 Закону «Про міліцію», п. п. 24, 26 Положення про проходження служби.

2. Потребує ґрунтовного дослідження і чіткого законодавчого вирішення проблема про галузеву приналежність, правову природу норм, що регулюють відносини, які складаються при проходженні державної служби працівниками органів внутрішніх справ. Зазначимо, що правовий статус працівників ОВС протягом останніх семидесяти років змінювався декілька разів: від статусу державного службовця, співробітників адміністративно-виконавчих органів радянської влади до осіб, прирівняних до військовослужбовців [12].

Службово-трудова відносина працівників міліції України виникають на підставі трудового договору (контракту про службу в ОВС) і реалізуються в його рамках. І саме через трудовий договір на цю категорію працівників поширюються загальні норми законодавства про працю.

Правова характеристика службово-трудова відносин працівників органів міліції, як особливої категорії державних службовців потребує комплексного підходу. Такий підхід зумовлений наявністю певної специфіки в суб'єктному складі та внутрішній структурі таких відносин, особливого (державно-владного, публічного) характеру трудової функції співробітника ОВС, що не виключає приналежність цих відносин до сфери дії трудового права. Вважаю, що норми, які регламентують працю державних службов-

ців в цілому, та працівників органів внутрішніх справ – особливої категорії напівмілітаризованих державних службовців зокрема, мають саме трудову природу, а сама служба – повинна розглядатися як особливий вид трудової діяльності, оскільки «родовою категорією» при характеристиці статусу осіб рядового та начальницького складу ОВС є статус найманого працівника. А саме трудове право і покликане захищати найманого працівника, яким і є співробітник міліції.

Враховуючи це, необхідно закріпити відповідні приписи в ст. 3 Кодексу законів про працю України, ст. ст. 17, 18 Закону «Про міліцію», п. 3 Положення про проходження служби про те, що службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ регламентуються законодавством про працю України, а особливості правового регулювання, що зумовлені специфікою служби, встановлюються спеціальним законодавством про порядок та умови проходження служби працівниками органів внутрішніх справ. Одночасно треба чітко закріпити умови і випадки застосування спеціальних правових норм у процесі диференціації правового регулювання праці співробітників ОВС, які погіршують становище працівників органів внутрішніх справ порівняно з іншими категоріями державних службовців, працівників.

Терміни «на контрактній основі» (ст. 17 Закону «Про міліцію») і «на добровільних засадах» (п. 3 Положення про проходження служби) взагалі треба виключити як такі, що носять загальний, не нормативний характер.

3. Законодавче закріплення можливості звільнення працівників ОВС із органів внутрішніх справ «за порушення дисципліни», як міри дисциплінарного стягнення в п. п. 63, 64 Положення про проходження служби (без посилання на відповідні (конкретні) підстави для припинення службово-трудова відносин осіб рядового і начскладу ОВС), надає потенційну можливість в окремих випадках застосовувати її за будь-яке порушення службово-трудова дисципліни, у тому числі і за незначне. В той же час у ст. 27 Дисциплінарного статуту ОВС України мова йде про те, що звільнення з органів внутрішніх справ є «крайньою мірою дисциплінарного стягнення» і може застосовуватися за систематичне порушення дисципліни або вчинення проступку, несумісного з перебуванням на службі в міліції. Звідси випливає висновок про необхідність в процесі подальшого реформування законодавства про службу в міліції, на основі чинного законодавства України про працю, це протиріччя усунути: обмеживши випадки звільнення з органів внутрішніх справ конкретними випадками (підставами) [13].

В перспективі (при розробці нового Положення про проходження служби в ОВС) необхідно, на мою думку, внести ряд доповнень, змінити редакцію окремих положень і доповнити перелік підстав припинення служби наступними підставами: припинення громадянства України; розголошення відомостей, що відносяться до службової таємниці; закінчення терміну служби, передбаченого трудовим договором; переведення працівника міліції за його згодою до іншого органу (підрозділу) внутрішніх справ; відмова працівника міліції від переведення на роботу в іншу місцевість разом з органом внутрішніх справ, а також відмова від продовження служби в

зв'язку зі зміною істотних умов праці; за підставами, передбаченими сторонами в контракті про службу в ОВС; у випадку відмови співробітника ОВС від прийняття Присяги або порушення Присяги (тепер Присяги доцільно закріпити в Законі «Про міліцію», як це зроблено в ст. 17 Закону «Про державну службу» для інших категорій державних службовців); не надання працівником органів внутрішніх справ у встановлених законодавством порядку і випадках або надання недостовірних відомостей про прибутки (треба нормативно закріпити такі випадки – наприклад, – при прийнятті та просуванні по службі); за згодою сторін трудового договору (контракту про службу); у зв'язку з порушенням умов контракту про службу; за власним бажанням (без вказівки на необхідність наявності при цьому «поважних причин», оскільки таке формулювання суперечить принципу свободи праці в системі органів МВС); замість такої підстави звільнення як «за порушення дисципліни», з огляду на невизначеність такого формулювання причини звільнення, передбачити можливість звільнення зі служби «за грубе порушення або систематичне порушення службово-трудової дисципліни» або конкретизувати такі випадки чітким вичерпним переліком у відповідному розділі Положення про проходження служби; незадовільний результат випробування при прийнятті на службу; у зв'язку з відрахуванням із навчального закладу системи МВС України; не дотримання обмежень, що встановлені законодавством та пов'язані з проходженням служби в міліції.

Слушними є міркування Іншина М.І. щодо необхідності розробки спеціального Положення про порядок вивільнення працівників органів внутрішніх справ внаслідок скорочення штату, їх працевлаштування та надання їм пільг і компенсацій й доповнення ст. 22 Закону «Про міліцію» положенням про те, що «Вивільненим працівникам міліції забезпечується надання пільг та компенсацій відповідно до загального законодавства про працю та зайнятість населення» [14]. Хотів би доповнити, що, враховуючи характер та умови праці співробітників, доцільно закріпити в спеціальному законодавстві (за домовленістю сторін – в контракті про службу) більш високий, у порівнянні з іншими категоріями працівників, рівень пільг та розмір компенсацій для працівників ОВС при звільненні за скороченням штатів, а пільги та компенсації, встановлені загальними нормами законодавства про працю та зайнятість, вважати в цьому випадку мінімальними державними гарантіями.

У випадку звільнення співробітника за порушення умов контракту про службу в ОВС за підставами, пов'язаними з винним діями працівника, у тому числі і за дискредитацію або в зв'язку з засудженням за вчинення злочину; за власним бажанням, – вартість виданого йому обмундирування повинна стягуватися з урахуванням ступеня зносу. Звільнення за такими підставами може зумовити за собою інші, передбачені в контракті про службу в ОВС, майнові наслідки для співробітника, що звільняється. Але, як було зазначено вище, в обов'язковому порядку в контракті про службу необхідно передбачити і відповідальність, в тому числі і моральну, органу внутрішніх справ за дострокове розірвання контракту з підстав, що не

пов'язані з винною поведінкою працівника ОВС, у випадках порушення трудового законодавства, законодавства про охорону праці тощо.

4 Залишається не розкритим в Положенні про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду питання про особливості матеріальної відповідальності працівників органів внутрішніх справ, які відповідно до ст. 17 Закону України від 20.12.90 р. «Про міліцію», прийняті на службу на контрактній основі. Думається, що до розробки Типового контракту про службу і внесення необхідних доповнень в Положення, необхідно керуватися вже діючими приписами ст. 21 КЗпП України та Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.94 р. №170, з цього питання. Зокрема маються на увазі приписи діючого законодавства про заборону встановлення у контракті додаткових (крім випадків зазначених у ст. 134 КЗпП України) випадків притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності. Нормативне закріплення цього положення на рівні спеціального законодавства про працю, що регулює підстави та умови притягнення до матеріальної відповідальності працівників органів внутрішніх справ, посилює б рівень правової захищеності співробітників ОВС України.

Таким чином, контракт про службу в органах внутрішніх справ, будучи підставою виникнення службово-трудова відносин з працівниками ОВС, має відповідне юридичне значення, а саме: дозволяє чітко визначити правову природу норм, які регламентують працю осіб рядового та начскладу ОВС; дає змогу найбільш диференційовано оцінювати службово-трудова діяльність працівників, а тому є чинником підвищення якості роботи працівників міліції; є формою соціально-правового захисту співробітників і сприяє підвищенню рівня останнього. Тому, думаю, що вдосконалення застосування контрактної форми трудового договору при комплектуванні осіб рядового та начальницького складу ОВС є необхідною передумовою успішного вирішення проблем щодо якості роботи працівників міліції, системи підготовки та перепідготовки кадрів для органів внутрішніх справ, системи оцінки роботи підрозділів і працівників ОВС, пошуку найбільш ефективних шляхів правового та соціального захисту співробітників міліції.

Позитивне вирішення цих питань, на мою думку, дозволить значно підвищити рівень ефективності боротьби зі злочинністю та призведе до послаблення соціальної напруги в суспільстві.

Список літератури:

1. Дурдинець В.В. Доповідь на засіданні координаційного комітету по боротьбі з організованою злочинністю // Іменем Закону від 19.03.99 р. №11. 2. Венедиктов В.С. Напрямок вдосконалення соціально-правового захисту працівників ОВС // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 3. Ляшенко Н.О. Соціальна мобільність в органах внутрішніх справ: Автореф. дис. ... канд. соціол. наук. Х., 1999. 4. Кравченко Ю.Ф. Основні напрямки реформування кадрової політики в органах внутрішніх справ // Вісник Університету внутр. справ. 1997. Вип. 2. 5. Бандурка О.М., Соболев В.О., Рущенко І.П., Ярмиш О.Н. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ. Х.: Унів-т внутр. справ. 1996; Венедиктов В.С. Проблеми підвищення

ефективності діяльності співробітників органів внутрішніх справ // Вісник Університету внутрішніх справ, 1998, Вип. 3-4; Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці співробітників міліції // Вісник Університету внутрішніх справ, 1996, Вип. 1. 6. Кравченко Ю.Ф. Актуальні проблеми розвитку міліції України на порозі ХХІ століття // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 7. Ануфрієв М.І. Система підготовки та перепідготовки персоналу органів внутрішніх справ України // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 8. Ануфрієв М.І. Динаміка дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ України // Вісник Університету внутр. справ. 1998. Вип. 3-4. 9. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України. Х., 1998. 10. Венедиктов В.С. Напрямки вдосконалення соціально-правового захисту працівників ОВС // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 11. Савченко А.О. Контракт як юридична форма соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ у службово-трудових відносинах // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 12. Князькова Л.М. Пенсионное обеспечение работников ОВД как составная часть социальной защиты // Вісник Університету внутрішніх справ, 1999, Вип. 8.; История милиции Украинской ССР: в 2 т. К., 1969. Т.1. 13. Комзюк А.Т. Застосування заходів дисциплінарного впливу до працівників органів внутрішніх справ, які вчинили адміністративні проступки // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8. 14. Іншин М.І. Правовий захист працівників органів внутрішніх справ у зв'язку із зменшенням штатів // Вісник Університету внутр. справ. 1999. Вип. 8.

Надійшла до редакції 16.06.2000

*І.М. Бацько, ст. викл. Дніпропетровського юридичного ін-ту
МВС України*

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКЛАДАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩИХ ЮРИДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Сьогодні в системі освіти МВС України накопичений великий досвід підвищення ефективності практичного навчання спеціалістів-юристів для органів внутрішніх справ. Ефективність навчання в юридичних навчальних закладах МВС України безпосередньо залежить від побудови навчального процесу, його раціонального планування, функціонування і розвитку відповідно до тенденцій науково-технічного прогресу, досягнень теорії і практики, динаміки цілей і завдань підготовки спеціалістів, методологічних і дидактичних обґрунтувань цієї підготовки. Навчальний процес за своїми основними структурними і функціональними елементами і показниками (зміст навчання, діяльність викладачів і наукових співробітників, методи і форми навчання, засоби навчання, навчальна робота слухачів, оцінка навчання) потребує певної організації. Протиріччя типу «масовість-індивідуалізація», що виникають при цьому, можуть швидко долатися лише при широкому використанні новітніх досягнень різноманітних наук і сучасних технічних засобів (часамперед, комп'ютерних).

Зміст навчання визначається робочими програмами і навчальними планами, які по окремих дисциплінах повинні постійно оновлюватися з урахуванням цілей і завдань навчального процесу в сучасний момент, досвід