

## ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ОВС УКРАЇНИ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Ізбаш К. С.

*Досліджується поняття «кадрова політика» в органах внутрішніх справ України. Проаналізовано та виділено основні напрями реалізації державної політики у сфері підготовки кадрів ОВС України.*

**Ключові слова:** кадри, персонал, кадрова політика, підготовка кадрів, державна політика.

*Исследуется понятие «кадровая политика» в органах внутренних дел Украины. Проанализированы и выделены основные направления реализации государственной политики в сфере подготовки кадров ОВД Украины.*

**Ключевые слова:** кадри, персонал, кадровая политика, подготовка кадров, государственная политика.

*Explores the concept of «human resources policy» in the internal affairs of Ukraine. Analyzed and identified the main directions of state policy in the field of training ATS Ukraine.*

Суспільно-політичні процеси, що відбуваються в Україні з часу проголошення її державного суверенітету, формування незалежної демократичної правової держави вимагають нових підходів до роботи з кадрами, оновлення змісту форм і методів цієї роботи. Життя постійно підвищує вимоги до кадрів органів внутрішніх справ. Особливо зросли вони на сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання ОВС стають все більш складними, багатограними та відповідальними.

МВС України неодноразово звертало увагу керівників усіх рівнів і працівників кадрового апарату на необхідність підвищення якості роботи з кадрами ОВС, виховання співробітників у дусі шанобливого ставлення до закону, норм моралі, гострого та принципового реагування на будь-які прояви недисциплінованості, грубощів, безкультур'я, факти негативної поведінки на службі та в побуті.

Надзвичайна складність реформ, що відбуваються в країні, вимагає радикальної зміни форм і методів державного впливу на різні сфери суспільного життя сучасного суспільства, що об'єктивно зумовлює кількісне зростання вимог до професійного рівня підготовки працівників органів внутрішніх справ, запровадження сучасних освітніх і кадрових технологій, удосконалення системи управління органами внутрішніх справ.

Відсутність у кадрів певної кваліфікації зумовлює стратегічне завдання створення корпусу працівників органів внутрішніх справ, які володіють ґрунтовними науковими знаннями, навичками та вміннями, готові до ефективного втілення цілей і функцій держави у своїй практичній діяльності.

На сьогодні державна кадрова політика є потужним інструментом реформування й розвитку системи ОВС, тому що кадрове забезпечення органів внутрішніх справ є одним із пріоритетних напрямів удосконалення управлінської діяльності.

Питанням, які пов'язані з підвищенням ефективності регулювання діяльності в органах внутрішніх справ України, присвячені праці провідних учених: В.Б. Авер'янова, О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, І.П. Голосніченка, Є.В. До-

© К.С. Ізбаш, 2015

діна, Д.П. Каляянова, В.К. Колпакова, А.Т. Комзюка, Н.П. Матюхіної, О.П. Рябченко, О.Ф. Скакун, О.Ю. Снявської, М.М. Тищенко, Х.П. Ярмачі, О.Н. Ярмиша та інших авторів, які розробили теоретичні та методологічні основи управління органами внутрішніх справ України.

Слід відзначити, що сьогодні серед науковців відсутнє єдине розуміння сутності кадрової політики. Так, наприклад, учений В.Г. Яцуба кадрову політику визначає як «систему офіційно визнаних, законодавчо встановлених загальнонаціональних цілей, завдань і пріоритетів, організаційних принципів, підходів і методів формування кадрового потенціалу державного апарату управління» [1, 15].

Такі науковці, як О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук під кадровою політикою розуміють сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [2, 43]. На думку професора В.М. Плішкіна, «кадрова політика визначає основні завдання, принципи, зміст, форми і методи реалізації кадрової функції» [3, 602].

Професор Н.П. Матюхіна під кадровою політикою в ОВС розуміє «складову державної кадрової політики, що здійснюється відповідно до основних принципів державної служби та її організаційно-правових засад з урахуванням особливостей її проходження в органах внутрішніх справ» [4, 49-50].

Як видно із наведеного, учені єдині в тому, що кадрова політика являє собою стратегію й тактику роботи з кадрами; сукупність принципів, методів і форм роботи з кадрами; сукупність цілей, завдань і пріоритетів роботи з кадрами; ідеологію роботи з кадрами, тобто визначають її як певну концепцію роботи з кадрами в певній системі органів, або в окремо взятій організації.

На нашу думку, термін «кадрова політика» як соціальне явище має багаторівневу структуру і є значно ширшим за змістом, ніж вище аналізовані нами суміжні категорії. Кадрова політика полягає: у виробленні стратегії і тактики; створенні на їх основі програми діяльності; визначенні курсу; передбаченні результатів діяльності. Кадрова політика в органах внутрішніх справ визначає основні завдання, принципи, зміст, форми й методи реалізації кадрової функції. Кадрова політика в органах внутрішніх справ включає вимоги до управлінського процесу: планування роботи як з колективом підрозділу, так і з окремими працівниками; розміщення працівників за професією і посадою відповідно до їх здібностей; закріплення за новачками досвідчених, професійно підготовлених працівників-наставників, які мають необхідні педагогічні та моральні якості; уміння змінювати стиль керівництва залежно від ситуації; своєчасний та ефективний контроль за службовою діяльністю працівників. Центральним напрямком кадрової політики в ОВС є науково обґрунтоване використання персоналу.

Метою кадрової політики в органах внутрішніх справ є формування високопрофесійного кадрового корпусу ОВС, забезпечення стабільності службово-трудова відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної

збалансованості їх чисельності [5].

Так, із метою забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, зокрема ОВС, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою Указом Президента України була затверджена Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 рр. [6].

Основними напрямками кадрової політики визначаються прогнозування нових робочих місць з урахуванням впровадження нових технологій, розробка програми розвитку персоналу з метою вирішення не лише сьогоденних, а й майбутніх завдань організації, удосконалення системи навчання, службове просування працівників з урахуванням їх здібностей, індивідуально-психологічних особливостей і досягнутого рівня професіоналізму, розробка мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості й задоволення працею, створення системи професійного відбору та підбору персоналу.

22 жовтня 2014 року Кабінет міністрів України схвалив проект «Стратегії розвитку органів внутрішніх справ» [7]. Відповідно до пункту 8, Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України передбачає проведення кадрової політики та професіоналізації персоналу, а саме:

1) поступове скорочення персоналу МВС шляхом перерозподілу частини працівників серед інших міністерств та органів виконавчої влади (СБУ, Державна фіскальна служба, Міністерство оборони), а також шляхом їх звільнення з попереднім наданням послуг щодо отримання додаткової професійної освіти;

2) використання нових якісних критеріїв та процедури відбору кандидатів на службу в МВС (зокрема, крім фізичних якостей кандидата, будуть оцінюватися розумові здібності, особливості мотивації і самоконтролю; обачність, знання власних переваг і недоліків; здатність розуміти почуття інших і вміння впливати на них; уміння будувати й підтримувати робочі взаємовідносини; упевненість у власних силах, уміння слухати й спілкуватися, здатність брати ініціативу на себе і підтримувати оптимістичний настрій колег; уміння працювати в групі, здатність засвоювати нові знання і вміння. Усі етапи проходження іспитів будуть фіксуватися на відеонасінні в присутності представників громадськості. Кандидати на службу відбиратимуться за рейтинговою системою);

3) створення однакових умов для роботи чоловіків і жінок з урахуванням засад гендерної рівності, а також розробка антидискримінаційних механізмів прийняття на роботу та успішне просування персоналу в службовій діяльності;

4) оголошення всіх вакансій серед персоналу з одночасним створенням умов безперешкодного доступу кандидатів до участі в конкурсному відборі;

5) проходження кандидатами на керівні посади регіонального рівня двоступеневої процедури конкурсного відбору, що містить оцінку загальної компетенції та компетенції в спеціальних галузях. У межах загальної компетенції оцінюватимуться такі якості, як знання професійних і етичних стандартів; комунікативні навички, особиста мотивація, уміння приймати необхідні рішення, творчий підхід і сприйнятливості ставлення до інновацій;

6) серед спеціальних якостей оцінювати лідерські якості кандидата, його вміння управляти персоналом і підключатися про професійне зростання підлеглих, навички планування щоденної діяльності, елементи стратегічного мислення, толерантність до впровадження гендерної та етнічно-збалансованої кадрової політики;

7) в обов'язковому порядку залучати представників місцевої громади, неурядових організацій, органів місцевого самоврядування до складу кадрових та екзаменаційних комісій, що оцінюватимуть кандидатів на посади

керівників регіонального та національного рівнів;

8) підвищення зарплати й соціальних пільг персоналу МВС (безоплатне медичне страхування, безвідсоткові довгострокові кредити), отримання яких не залежить від суб'єктивних стосунків між керівником і підлеглими;

9) створення системи корпоративної етики та протидії професійній деформації, надаючи обов'язкову й регулярну психологічну допомогу персоналу з метою запобігання негативним явищам, а також безконфліктної реалізації особистих, корпоративних і державних інтересів. Основними етичними засадами правоохоронної діяльності виступають повага до особистості іншої людини; доброзичливість; ефективність і професіоналізм; дотримання принципів законності і верховенства права; відповідальність; турбота про оточуючих; чесність відносно себе та інших; самовіддане служіння суспільству;

10) побудова системи освіти МВС за ступеневим принципом, яка спрямована переважно на надання початкового рівня знань з орієнтацією на набуття професійно важливих умінь і навичок дій у конкретних ситуаціях. Заклади освіти МВС пройдуть поетапне реформування: більшість вищих навчальних закладів МВС третього та четвертого рівнів акредитації (інститути, університети) будуть перетворені в коледжі (вищі навчальні заклади другого рівня акредитації). Коледжі МВС надаватимуть освітні послуги з отримання початкової підготовки та підвищення кваліфікації, а також для отримання освітнього рівня «бакалавр» (для керівників середньої ланки). Для підготовки керівників вищої ланки Академія МВС буде здійснювати підготовку представників усіх служб, що входять до складу МВС;

11) створення в підрозділах МВС системи наставництва, підвищення професійного рівня та внутрішнього контролю, що закріплена в чітких і зрозумілих дисциплінарних процедурах. Внутрішній контроль, як мінімум, включатиме технічне відеоспостереження за персоналом протягом робочого часу, періодичні перевірки щодо професійної невідкупності, а також перевірки щодо ризику споживання наркотичних речовин.

Ще одним комплексним кроком на шляху до реформування міліції в Україні стала презентована 18 вересня 2014 року Міністром внутрішніх справ України Арсеном Аваковим концепція майбутньої реформи Міністерства внутрішніх справ у вигляді відеоролика [8]. Мета Концепції передбачає перетворення МВС на цивільне правоохоронне багатопрофільне відомство з чітким розмежуванням політичної та правоохоронної функцій. Воно має формувати державну політику у сферах правоохоронної діяльності, захисту конституційного ладу та територіальної оборони, міграційної діяльності, захисту державного кордону, цивільного захисту населення й пожежно-рятувальної справи.

Основними напрямками є:

- по-перше, деполітизація правоохоронних органів. (За Міністром залишається політична функція. За керівниками правоохоронних структур, що входять до складу системи Міністерства, - професійна. Проходження служби в цих структурах не буде залежати від зміни політичного керівництва держави);

- по-друге, Міністерство внутрішніх справ буде демілітаризовано. У погонах залишаться лише працівники, які виконують практичні функції у сферах правоохоронної діяльності, захисту конституційного ладу та територіальної оборони, захисту державного кордону, цивільного захисту населення та пожежно-рятувальної справи;

- по-третє, передбачається децентралізація, що супроводжуватиметься скороченням значної кількості підрозділів зі спорідненими і дублюючими функціями та їх реорганізація (підрозділи боротьби з організованою злочинністю, ветеринарної, транспортної міліції

тощо). Буде переглянуто статус Державної автомобільної інспекції, розширені повноваження дільничних інспекторів і патрульної служби. Зменшиться кількість спеціальних підрозділів, натомість буде створено один універсальний;

- по-четверте, буде запроваджено європейську модель підбору та навчання кадрів (підбір кадрів буде здійснюватись прозоро, на конкурсній основі, з урахуванням думки громадськості та за результатами тестування).

Реформа МВС відбувається активними темпами, що виражається в положеннях задекларованої реформи МВС України 2014 року, поступовим прийняттям відповідних нормативно-правових актів для реалізації положень реформи; запровадженні експериментів в окремих регіонах для дослідження та оптимізації положень реформи на практиці.

4 квітня 2015 року Кабінет міністрів України розглянув та ухвалив законопроекти, які стосуються питань реформування МВС України: «Про органи внутрішніх справ», «Про Національну поліцію», «Про сервісні послуги та сервісні центри МВС України», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з удосконалення регулювання відносин у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху» [9-12]. Прийняття їх Верховною Радою вирішить низку питань, пов'язаних із запровадженням реформи МВС України в практичні підрозділи.

Пріоритетними напрямками вдосконалення ОВС України є: реформування діяльності центрів надання послуг з обслуговування, які підпорядковані ДАІ ГУМВС (УМВС) в областях, м. Києві та Севастополі; реформа штрафів; реформа застав; створення Національної поліції; реформа зарплат у МВС України.

02 липня 2015 року Верховна Рада ухвалила Закони України: «Про створення Національної поліції» та «Про органи внутрішніх справ». Відповідно до закону України «Про створення Національної поліції», Національна поліція складається з кримінальної та патрульної поліції, поліції охорони, спеціальної поліції та поліції особливого призначення КОРД (Корпус Оперативно Раптової Дії). Керувати новим відомством буде аполітичний начальник національної поліції, функції якого відмежують від цивільного міністра внутрішніх справ. Для мінімізації ризиків корупції і моніторингу якості роботи передбачена участь громадськості й у дисциплінарних комісіях. Крім того, впроваджується підзвітність поліції не тільки уряду, а й громадськості. Місцеві ради зможуть висловлювати недовіру місцевим керівникам поліції. У новому законі прописаний чіткий механізм і порядок застосування поліцейськими спецзасобів.

Як сказано в Законі України «Про органи внутрішніх справ», до системи ОВС входять: МВС; центральні органи виконавчої влади (ЦОВВ), діяльність яких спрямовується і координується Кабміном через міністра внутрішніх справ України, Національна поліція; ЦОВВ, який реалізує державну політику у сфері захисту держкордону, ЦОВВ, який реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції). Також до системи органів внутрішніх справ входять ЦОВВ, який реалізує державну політику у сфері захисту від надзвичайних ситуацій, і Національна гвардія України.

Отже, в умовах сьогодення основними напрямками реалізації державної політики у сфері кадрового забезпечення органів внутрішніх справ під час реформування системи органів внутрішніх справ України є:

удосконалення прийому на службу до ОВС. Це, по-перше, значно демократизує Міністерство внутрішніх справ України; по-друге, підвищить якість професійної підготовки фахівців, зокрема тих, які працюють в органах внутрішніх справ; по-третє, сформує сервісну модель міліції (поліції); по-четверте, посилить соціальний захист працівників системи ОВС.

поширення практики закордонного стажування, організації тренінгів та інших видів навчання й обміну досвідом.

підвищення конкурентоспроможності й престижу професії міліціонера (правоохоронця) та збільшення ролі практичного навчання; удосконалення соціального забезпечення працівників ОВС і забезпечення належного морального стимулювання праці працівників ОВС.

підвищення вимог до осіб, які заміщують вакантні посади, насамперед керівні (знання нормативно-правових актів, що регламентують управлінську діяльність; відданість Українському народу й патріотизм; дотримання принципу верховенства права як основи діяльності з реалізації функцій державного управління; політична нейтральність та об'єктивність; пріоритет інтересів держави, прав і свобод людини й громадянина перед особистими; висока загальна правова культура та культура спілкування, високі моральні якості).

### Література

1. Яцуба В.Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект): монографія: 12.00.01 – К., 1999. – 226 с.
2. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., «Кондор». – 2003. – 296 с.
3. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. Ю.Ф. Кравченка. – К.: НАВСУ, 1999. – 702 с.
4. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: монографія. – Харків., 2002. – 446 с.
5. Мягких Н.И. Оценка профессиональной психологической пригодности для службы в органах внутренних дел / Н.И. Мягких // Професионал. – 2005. – № 2. – С. 37
6. Про стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 (45/2012). – Назва з екрана.
7. Проект Стратегії розвитку органів внутрішніх справ України: 10.11.2014. – [Електронний ресурс]: <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/1221365>.
8. Проект Концепції першочергових заходів реформування системи Міністерства внутрішніх справ: 10.11.2014. – [Електронний ресурс]: <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/1221414>.
9. Про органи внутрішніх справ: проект закону № 2561 від 06.04.2015 – [Електронний ресурс]: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54672](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54672).
10. Про Національну поліцію: проект закону № 1692 від 12.01.2015 – [Електронний ресурс]: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53287](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53287).
11. Про сервісні послуги та сервісні центри МВС України: проект закону № 2567 від 06.04.2015 – [Електронний ресурс]: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54672](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54672).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з удосконалення регулювання відносин у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху: 06.04.2015 проект закону № 2562 – [Електронний ресурс]: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54673](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54673).

*Ізбаш К.С.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри адміністративного права  
та адміністративного процесу  
ОДУВС*

*Надійшла до редакції: 16.04.2015*

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ  
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**

## ВИСНОВОК ЕКСПЕРТА ЯК ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ДЖЕРЕЛО ДОКАЗІВ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Давидова Д. В.  
Волобуєва О. О.

*У статті досліджуються проблемні питання залучення експерта, доказового значення висновку експерта як джерела доказів. Визначені процесуальні особливості формування, перевірки та оцінки висновку експерта, досліджені поняття «компетенція» та «компетентність» експерта, їх значення. Запропоновані зміни до КПК України в частині регламентації висновку експерта як джерела доказів, порядку залучення експерта сторонами кримінального провадження.*

**Ключові слова:** висновок експерта, процесуальне джерело доказів, експерт, компетенція, компетентність.

*В статье рассмотрены вопросы, касающиеся процессуального порядка привлечения эксперта, доказательственного значения заключения эксперта как источника доказательств. Указываются процессуальные особенности формирования, проверки и оценки вывода эксперта. Исследованы понятия «компетенция» и «компетентность» эксперта, их значение, способы оценки. Предложены изменения в действующий УПК Украины в части регламентации порядка привлечения эксперта, проверки и оценки его заключения.*

**Ключевые слова:** заключение эксперта, процессуальный источник доказательств, эксперт, компетенция, компетентность.

*The article deals with some issues of evidentiary value the conclusion of the expert as Procedure source of evidence. Specified procedural features of formation, testing and evaluation of the conclusions of expert. There were investigated concept of «competence» and «competence» of experts, their importance, methods and assessment procedures, proposed changes to the current Criminal Procedure Code of Ukraine.*

**Keywords:** expert opinion, a source of evidence, expert, competence, competence.

Висновок експерта відповідно до ч. 2 ст. 84 КПК України є важливим, самостійним джерелом доказів, яке істотно відрізняється від інших тим, що утворюється в процесі застосування до інших джерел інформації спеціальними суб'єктами (експертами) відповідних фахових знань, наукових та технічних засобів і методів. Особливим є порядок формування цього джерела доказів, перевірки та оцінки його доказового значення.

Питання залучення експерта, правової природи експертного висновку, його перевірки й оцінки, значення в процесі доказування розглядалися в роботах таких учених: Р.С. Белкіна, А.І. Вінберга, В.Г. Гончаренка, О.О. Ейсмана, Н.І. Клименко, І.Л. Петрухіна, С.М. Строговича та ін.

У світі реформування чинного КПК України було істотно змінено норми законодавства, які стосуються висновку експерта як процесуального джерела доказів і порядку залучення експерта. Це обумовлює актуальність дослідження зазначених питань на сучасному етапі.

Метою статті є отримання наукового результату у

виділі теоретичних положень щодо сутності та значення висновку експерта як процесуального джерела доказу, особливостей залучення експерта до кримінального провадження, а також розробка практичних рекомендацій з удосконалення чинного кримінального процесуального законодавства.

Н.І. Клименко справедливо відзначила такі специфічні риси цього процесуального джерела доказів: він формується на основі використання спеціальних знань, він є вивідним знанням, а не інформативним, як інші особисті докази (показання), знання. У висновку експерта доказове значення передусім має розумовий висновок, якого дійшов експерт за результатами дослідження [1, 160]. А.І. Вінберг і Н.Т. Малаховська до вказаних особливих рис додають ще одну: висновок експерта - не просто умовивід. А відповідь на поставлене питання, тобто зазначене судження є додатком до наявного у справі факту [2, 37].

Отже, справедливою є думка про те, що висновок експерта як процесуальне джерело доказів має особливі риси, містить інформацію, не принадну для інших джерел доказів. Водночас запрошення експерта для надання висновку не означає відмову від інших джерел доказів щодо тих обставин, які підлягають установленню.

Легальне визначення поняття висновку експерта як процесуального джерела доказів, надане в КПК України, по суті, відображає специфічні риси, на які вказують учені. У законодавстві досить чітко встановлені відповідні правила щодо форми та змісту цього джерела, правил його перевірки й оцінки.

У частині 1 ст. 101 КПК України зазначається, що «висновок експерта - це докладний опис проведених експертом досліджень і зроблені за їх результатами висновки, обґрунтовані відповіді на запитання, поставлені особою, яка залучила експерта, або слідчим суддею чи судом, що доручив проведення експертизи». Експертом у кримінальному провадженні згідно з ч. 1 ст. 69 КПК України є не просто особа, яка володіє науковими, технічними або іншими спеціальними знаннями, вона повинна мати право відповідно до ЗУ «Про судову експертизу» на проведення експертизи, а також їй має бути доручене таке дослідження.

Зазначене зумовлює те, що висновок експерта може стати доказом тільки в разі компетентного підходу до дослідження особою, яка має відповідні знання, освіту, допуск до проведення такого роду досліджень.

У ЗУ «Про судову експертизу» визначені вимоги до фахівців, які можуть проводити такі дослідження. Крім того, закон наділяє правом на проведення судових експертиз як експертів державних спеціалізованих установ, так і фахівців, що відповідають статусу експерта, які не є працівниками таких установ [3]. Виключення становить тільки судово-експертна діяльність, пов'язана з проведенням криміналістичних, судово-медичних і судово-психіатричних експертиз.

Висновок експерта дається на підставі матеріалів, які надаються для проведення дослідження, а також відомостях, які експерт сприймав безпосередньо (під