

**АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СВИРИДЕНКО НАТАЛІЯ МИКОЛАЇВНА

УДК 343.121.4+364-23:343.83](477)(043.3)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

 **Н. М. Свириденко**

Науковий керівник **Шумна Лариса Петрівна,**
доктор юридичних наук, професор

Чернігів – 2023

АНОТАЦІЯ

Свириденко Н. М. Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Академія Державної пенітенціарної служби, Чернігів, 2023.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове розв'язання конкретного наукового завдання шляхом формулювання доктринальних засад щодо правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України та обґрунтування перспективних напрямів його вдосконалення. У роботі на основі сучасних уявлень про юридичну природу правового та соціального захисту персоналу ДКВС України з використанням системного підходу дисертантом сформовано низку нових теоретичних положень та сформульовано ряд практико-орієнтованих пропозицій, які засвідчують внесок автора в розроблення означеної проблематики, зокрема вперше: сформульовано дефініцію поняття «правовий захист персоналу ДКВС України» – це особливий вид державного захисту, що полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою; визначено поняття «соціальний захист персоналу ДКВС України», під яким запропоновано розуміти систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і

зумовлені їх правовим статусом.

У дослідженні запропоновано проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», у якому: 1) визначено місце персоналу ДКВС України серед суб'єктів виконання покарань (шляхом доповнення Кримінально-виконавчого кодексу України статтею 11¹); 2) доповнено категорії персоналу ДКВС України науково-педагогічними й науковими працівниками (внесення змін до ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»); 3) передбачено інститут наставництва представників досвідченого персоналу над молодшими колегами, закріплено можливість персоналу підвищувати рівень своєї фізичної підготовки в робочий час (доповнення ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»); 4) закріплено вимоги професійної компетентності до осіб рядового і начальницького складу; порядок та особливості присвоєння первинних та чергових спеціальних звань; строки вислуги в спеціальних званнях; процедури пониження та позбавлення спеціальних звань (доповнення ст. 17¹–17⁶ Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» відповідними положеннями); 5) доповнено обов'язки персоналу необхідністю: неухильно виконувати закони України; додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту (внесення змін до ст. 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»); 6) запропонована авторська редакція та змістовне наповнення розділу V «Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (ст. 21–22³) та розділу V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (ст. 23–23¹⁰) Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України».

Також у дисертації запропоновано проєкт Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, яка містить: 1) обґрунтування необхідності розроблення Концепції; 2) мету, завдання та правову основу

Концепції; 3) цілі та принципи державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; 4) пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

У дисертаційному дослідженні удосконалено: доктринальні положення щодо соціально-правової обумовленості, єдності та взаємозв'язку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, що чинить істотний вплив на ефективність виконуваних відповідними особами професійних завдань, орієнтованих на стале функціонування органів, установ, закладів кримінально-виконавчої системи за різними напрямами; теоретико-прикладні підходи до удосконалення організаційно-правових засад запровадження позитивного зарубіжного досвіду правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу в Україні. Зокрема, наголошено на потребі запровадити у кримінально-виконавчій системі України можливість наставництва представників досвідченого персоналу над молодшими колегами (шляхом доповнення ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» частиною другою відповідного змісту). Зазначено, що в зарубіжній пенітенціарній практиці велика увага приділяється фізичній підготовці працівників, оскільки її рівень впливає на такий елемент правового захисту персоналу органів і установ виконання покарань, як гарантовані державою та законодавчо визначені повноваження застосовувати і використовувати фізичну силу та спеціальні засоби.

На основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду обґрунтовано перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а саме: 1) дотримання вимог міжнародних стандартів щодо формування пенітенціарного персоналу та його компетентностей; 2) подолання явища дискримінації (за будь-якими ознаками) при реалізації кадрової політики в пенітенціарній системі; 3) забезпечення відповідності між умовами несення служби пенітенціарним персоналом (ураховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових завдань) та рівнем грошового забезпечення (оплати праці), що має забезпечити

працівникам та їхнім сім'ям гідний рівень життя; 4) підвищення безпеки персоналу ДКВС України як гарантії його нормальної роботи, що забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків; 5) вміння державної влади оперативно реагувати на вимоги співробітників установ виконання покарань щодо захисту та забезпечення гідних умов праці, а співробітників – знання та реалізація ефективних форм захисту власних прав.

У роботі дістали подальшого розвитку: історико-правові аспекти розвитку кримінально-виконавчої системи України, в межах вивчення яких запропоновано авторську періодизацію витоків становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України шляхом виокремлення та аналізу чотирьох періодів, а саме: 1) дореволюційний (до 1917 р.); 2) радянський (1917–1991 рр.); 3) перехідний (1991–2005 рр.); 4) сучасний (з 2005 р. і дотепер); дослідження проблем, що зумовлюють потребу у модернізації механізму правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, до яких належать: небезпека та складність умов проходження служби (праці), професійна деформація, незадовільне матеріальне забезпечення, висока плинність кадрів та поширення корупції. Зазначено, що нині у суспільстві відсутній позитивний імідж персоналу ДКВС України, що також негативно позначається на поступальному розвитку пенітенціарної системи. Тому серед пропонованих напрямів роботи для підвищення іміджу професії виділено такі, як: покращення матеріальних умов проходження служби (праці), можливість відновити фізичні та психічні сили в оздоровчих закладах, висвітлення в засобах масової інформації та в інших джерелах позитивних результатів виправлення і ресоціалізація засуджених тощо; вивчення міжнародних стандартів щодо формування пенітенціарного персоналу та його компетентностей (зокрема наявність у персоналу сучасних юридичних знань у галузі не лише вітчизняного, а й міжнародного права, надасть можливість захищати самостійно або звертатися за захистом своїх соціально-правових гарантій до уповноважених суб'єктів).

У межах запропонованого проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а також за результатами аналізу концептуальних нормативно-правових актів з реформування пенітенціарної системи обґрунтовано пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Так, забезпечення та підвищення рівня правового захисту персоналу ДКВС України необхідно здійснювати за такими напрямками:

- розроблення додаткових заходів щодо забезпечення особистої безпеки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України;
- забезпечення індивідуальними засобами захисту персоналу ДКВС України;
- створення можливості отримання безкоштовних юридичних послуг співробітниками при проведенні щодо них службових перевірок (), досудового розслідування.

У свою чергу, основними напрямками підвищення рівня соціального захисту персоналу ДКВС України є:

- підвищення заробітної плати працівників та грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; надання їм додаткових моральних та матеріальних заохочень;
- забезпечення житлом персоналу ДКВС України;
- створення системи моніторингу соціально-економічного потенціалу сім'ї кожного працівника з метою надання їм своєчасної та необхідної допомоги;
- розроблення методики виявлення ступеня шкоди, що завдається службовою діяльністю особистості працівників, і визначення медично обґрунтованих рівнів професійного навантаження;
- гарантування медичного забезпечення у формі обслуговування, лікування та реабілітації персоналу ДКВС України;
- організація механізму надання психологічної допомоги персоналу ДКВС України;
- розроблення системи профілактики професійної деформації осіб

рядового і начальницького складу ДКВС України;

– забезпечення розвитку фізичних і професійних можливостей, інтелектуального і духовного потенціалу персоналу ДКВС України шляхом організації спеціалізованої форми освіти.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації положення, висновки і пропозиції є конкретним внеском як у юридичну науку, так і практику забезпечення формування та реалізації Міністерством юстиції України державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а тому впроваджені та можуть бути використані у:

– нормотворчій та правозастосовній діяльності – у процесі розроблення проєктів Закону України «Про пенітенціарну систему» та Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року, у процесі нормотворчої діяльності Міністерства юстиції України за напрямом удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (довідка про впровадження Міністерства юстиції України від 12 жовтня 2021 р. № 92289/15.3/11-21);

– практичній діяльності – під час проведення занять зі службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань (акт впровадження Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України від 15 липня 2022 р. № 267 вн);

– науковій діяльності – для подальших наукових розробок у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (акт впровадження Академії Державної пенітенціарної служби від 30 серпня 2022 р. № 15-55/а);

– освітньому процесі – у процесі викладання навчальної дисципліни «Соціально-правовий захист працівників правоохоронних органів» (акт впровадження Академії Державної пенітенціарної служби від 30 серпня 2022 р. № 15-56/а).

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України, персонал, правовий та соціальний захист, міжнародні стандарти, зарубіжний

досвід, концепція, пенітенціарна система.

SUMMARY

Svyrydenko N. M. Legal and social protection of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine. – Manuscript.

The dissertation for the competition of a scientific degree of the Doctor of Philosophy on a specialty 081 «Law». – Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, 2023.

The dissertation provides a theoretical generalization and proposes a new solution to the specific scientific issue by formulating doctrinal principles regarding legal and social protection of personnel of the State Criminal and Executive Service (hereinafter – SCES) of Ukraine and the substantiation of prospect directions for its improvement. On the basis of modern ideas about the juridical nature of legal and social protection of personnel of the SCES of Ukraine using a systematic approach, the dissertation formed a number of new theoretical positions and formulated a number of practice-oriented proposals that certify the author's contribution to the development of the given issue, in particular for the first time: the definition “legal protection of personnel of the SCES of Ukraine” is formulated – that means a special type of state protection, which consists in the specific purposeful activity of state bodies to ensure the safety and protection of service and personal non-property duties and rights of personnel, as subjects of law enforcement activities and service-legal relations, through the implementation of special competence in order to prevent violations or restoration of violated rights and interests guaranteed by the state; the concept of “social protection of the personnel of SCES of Ukraine” is defined, under which it is proposed to understand the system of additional social guarantees regarding the realization of socio-economic rights provided by the state for the formation and development of professional qualities, meeting material and spiritual needs to balance and compensation for the limitations that are legally established in relation to this category of persons and determined by their legal status.

The dissertation developed a Draft Law of Ukraine “On Amendments to Certain Laws of Ukraine Concerning Strengthening Guarantees of Legal and Social Protection of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine” in which: 1)

it defines the place of the personnel of the State and Executive Service of Ukraine among the subjects of execution of punishments (by adding the Criminal and Executive Code of Ukraine with the Article 11¹); 2) the personnel categories of the SCES of Ukraine were supplemented by scientific and pedagogical and scientific employees (amendments to the Article 14 of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine”); 3) the institution of mentoring of experienced personnel representatives over younger colleagues is provided, the possibility of personnel to increase their level of physical training during working hours is established (addition to the Article 17 of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine”); 4) professional competence requirements for rank and command staff are established; the procedure and features of assigning primary and regular special ranks; terms of service in special ranks; procedures for demotion and deprivation of special ranks (addition to the Articles 17¹–17⁶ of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine” with relevant provisions); 5) the duties of the personnel are supplemented by the need to: strictly comply with the laws of Ukraine; adhere to the norms of professional ethics, humanely treat convicts and persons taken into custody (amendments to the Article 18 of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine”); 6) proposed author’s edition and informative content of Section V “Legal Protection of Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine” (Articles 21–22³) and Section V¹ “Social Protection of Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine” (Articles 23–23¹⁰) of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine”.

The research also proposed a project of the Concept of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine, which contains: 1) justification of the need to develop the Concept; 2) the purpose, task and legal basis of the Concept; 3) goals and principles of state policy in the field of ensuring legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine; 4) priority areas of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine.

The dissertation research improved: doctrinal provisions regarding social and legal conditionality, unity and interrelation of legal and social protection of the SCES

personnel of Ukraine, which has a significant impact on the effectiveness of professional tasks performed by relevant persons, focused on sustainable functioning of bodies, institutions of criminal and executive system in different directions; theoretical and applied approaches to improving the organizational and legal framework for the introduction of positive foreign experience in legal and social protection of penitentiary personnel in Ukraine. In particular, the need to introduce in the criminal and executive system of Ukraine the possibility of mentoring of experienced personnel over younger colleagues (by adding of the Article 17 of the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine” with the second part of the relevant content). It is noted that in foreign penitentiary practice much attention is paid to the physical training of personnel of the penitentiary bodies and institutions, as the state-guaranteed and legally defined authority to apply and use physical force and special means.

On the basis of generalization of positive foreign experience the perspective directions of improvement of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine are substantiated, namely: 1) observance of requirements of the international standards concerning formation of penitentiary personnel and its competences; 2) overcoming the phenomenon of discrimination (on any grounds) in the implementation of personnel policy in the penitentiary system; 3) ensuring compliance between the conditions of service of penitentiary personnel (taking into account the risks, responsibilities and stressful situations associated with the performance of service tasks) and the level of wages, which should ensure a decent standard of living for personnel and their families; 4) increasing of personnel security of the SCES of Ukraine as a guarantee of its normal work that provides non-interference in work of the personnel during performance of the service tasks assigned to it; 5) ability of public authorities to respond quickly to the demands of personnel of penitentiary institutions in order to protect and ensure decent working conditions, and personnel – knowledge and implementation of effective forms of protection of their own rights.

The research received further development: historical and legal aspects of the development of the criminal and executive system of Ukraine, within the study of

which the author's periodization of the origins of the formation and development of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine is proposed by distinguishing and analyzing four periods, namely: 1) pre-revolutionary period (until 1917); 2) Soviet period (1917–1991); 3) transitive (1991–2005); 4) modern (since 2005 and till now); research of problems that necessitate the modernization of the mechanism of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine, which include: danger and complexity of working conditions, constant contact with convicts (prisoners), professional deformation, unsatisfactory financial support, high personnel turnover and corruption. It was noted that the society currently lacks a positive image of the personnel of the SCES of Ukraine, which also negatively affects the progressive development of the penitentiary system. Therefore, among the proposed areas of work to improve the image of the profession, such as: improving the material conditions of service (work), the opportunity to restore physical and mental strength in health facilities, coverage in the mass media and other sources of positive results of correction and resocialization of convicts, etc.; study of international standards regarding the formation of penitentiary personnel and their competencies (in particular, the availability of modern legal knowledge in the field of not only national, but also international law among the personnel will provide an opportunity to defend independently or to apply for the protection of their social and legal guarantees to authorized entities).

Within the framework of the proposed draft Concept of Personnel Policy in the SCES of Ukraine, as well as the results of the analysis of conceptual regulations on reforming the penitentiary system, the priority areas of legal and social protection of SCES personnel are substantiated.

Thus, ensuring and increasing the level of legal protection of the personnel of the SCES of Ukraine should be carried out in such areas:

- development of additional measures to ensure the personal safety of rank and command personnel of the SCES of Ukraine;
- provision of individual means of protection for the personnel of the SCES of Ukraine;
- creating opportunities for personnel to receive free legal services during

official inspections and pre-trial investigations as for them.

In its turn, the main directions of increasing the level of social protection of the personnel of the SCES of Ukraine are:

- increasing in salaries of personnel and financial support of members of the rank and command personnel of the SCES of Ukraine, providing them with additional moral and financial incentives;
- providing housing for the personnel of the SCES of Ukraine;
- creation of a system for monitoring the socio-economic potential of each employee's family in order to provide them with timely and necessary support;
- development of methods for identifying the degree of damage caused by the official activities of personnel, and determining medically justified levels of professional workload;
- guaranteeing medical care in the form of service, treatment and rehabilitation of the SCES personnel of Ukraine;
- organization of the mechanism of psychological support to the SCES personnel of Ukraine;
- development of a system for the prevention of professional deformation of members of the rank and command personnel of the SCES of Ukraine;
- ensuring the development of physical and professional capabilities, intellectual and spiritual potential of the SCES personnel of Ukraine by organizing a specialized form of education.

The practical significance of the obtained results is that the formulated provisions, conclusions and proposals in the dissertation are a specific contribution to both legal science and the practice for ensuring the formation and implementation of state policy by the Ministry of Justice of Ukraine according to the execution of criminal punishments and probation, legal and social protection of personnel of the SCES of Ukraine, and therefore the implemented results can be used in:

- rule-making and law-enforcement activities – in the process of developing projects of the Law of Ukraine “On the Penitentiary System” and the Strategy for the Penitentiary System Reforming until 2026, in the process of rule-making activities of the Ministry of Justice of Ukraine in improving the legal and social protection of the

personnel of the SCES of Ukraine (certificate on the implementation of the Ministry of Justice of Ukraine from October 12, 2021 № 92289/15.3/11-21);

– practical activities – during training sessions for the personnel of penitentiary institutions and bodies (Act of the Implementation of the South-Eastern Interregional Department on the Execution of Criminal Punishments of the Ministry of Justice of Ukraine dated July 15, 2022, № 267 BH);

– scientific activity – for further scientific developments in the field of legal and social protection of the personnel of the SCES of Ukraine (Act of Implementation of the Academy of the State Penitentiary Service of August 30, 2022, № 15-55/a);

– educational process – in the process of teaching the educational discipline “Social and legal protection of law enforcement bodies” (Act of Implementation of the Academy of the State Penitentiary Service dated August 30, 2022, № 15-56/a).

Key words: State Criminal and Executive Service of Ukraine, personnel, legal and social protection, international standards, foreign experience, concept, penitentiary system.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Шумна Л. П., Денисенко К. В., Свириденко Н. М. Проблемні питання реалізації права на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку військовослужбовцями. *Науковий журнал Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2019. Т. 30. № 4. С. 89–93.

2. Свириденко Н. М. Сучасні вимоги міжнародних стандартів до підбору та підготовки пенітенціарного персоналу. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 75. С. 119–127.

3. Свириденко Н. М. Особливості соціального та правового захисту персоналу установ виконання покарань у перші роки перебування України у складі Радянського Союзу (1922–1939 рр.). *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 115–120.

4. Свириденко Н. М. Перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 4. С. 276–280. URL: <http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/03/49.pdf>.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Свириденко Н. М. Сучасний стан соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Львів, 27 квіт. 2018 р.). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 232–235.

6. Свириденко Н. М. Новації призначення та перерахунку пенсій за вислугу років особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. для студентів та*

молодих учених (м. Суми, 18 трав. 2018 р.). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. Ч. 1. С. 175–177.

7. Свириденко Н. М. Пенсійне забезпечення в разі втрати годувальника в системі соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, С. 646–648.

8. Свириденко Н. М. Щодо особливостей правового та соціального захисту персоналу УВП на теренах України у післявоєнний період (1945–1960 рр.). *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників Х міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад О. М. Ярошенка, Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 412–415.

9. Свириденко Н. М. Становлення системи гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22–23 квіт. 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 196–199.

10. Свириденко Н. М. Поняття правової доктрини як теоретичної основи вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Наукові читання, присвячені пам'яті професора Т. А. Денисової*: збірник матеріалів (м. Запоріжжя, 10 берез. 2022 р.). Класичний приватний університет. Запоріжжя: КПУ, 2022. С. 324–327.

які додатково відображають наукові результати дисертації:

11. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Свириденко Н. М. Новий діапазон соціальної функції трудового права. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2018. № 3. С. 46–55.

12. Свириденко Н. М. Особливості виникнення та розвитку законодавства щодо правового та соціального захисту тюремного персоналу у IX–XIX ст. *European Political and Law Discourse*. 2020. Vol. 7. Issue 4. С. 37–44.

ЗМІСТ

	С.
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	20
ВСТУП.....	21
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	34
1.1 Стан наукової розробленості проблем правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	34
1.2 Витоки становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	50
Висновки до розділу 1.....	73
РОЗДІЛ 2 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	77
2.1 Правова основа службової діяльності осіб рядового і начальницького складу та праці спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України.....	77
2.2 Поняття та зміст правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	97
2.3 Поняття та зміст соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	118
Висновки до розділу 2.....	141
РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ	

ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	144
3.1 Доктринальні засади удосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	144
3.2 Запровадження позитивного зарубіжного досвіду правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу в Україні.....	158
3.3 Концепція правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.....	180
Висновки до розділу 3.....	196
ВИСНОВКИ.....	201
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	209
ДОДАТКИ.....	239

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВТВ	Виправно-трудоий відділ
ВТК	Виправно-трудоий кодекс
ВТУ	Виправно-трудова установа
ВУЦВК	Всеукраїнський центральний виконавчий комітет
ГТУ	Головне тюремне управління
ДКВС	Державна кримінально-виконавча служба
КВК	Кримінально-виконавчий кодекс
КК	Кримінальний кодекс
МВС	Міністерство внутрішніх справ
НКВС	Народний комісаріат внутрішніх справ
НКЮ	Народний комісаріат юстиції
РНК	Рада народних комісарів
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка ¹
УСРР	Українська Соціалістична Радянська Республіка ²
ЦЕКВ	Центральний каральний відділ

¹ Назва України з 25 січня 1937 р. і до здобуття нею незалежності 24 серпня 1991 р.

² Назва України з 6 січня 1919 р. до 25 січня 1937 р.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасний етап розвитку української державності є надзвичайно складним. До внутрішніх політичних та економічних проблем додалися зовнішні: криза системи медичного забезпечення, викликана стрімким поширенням пандемії COVID-19, тривала збройна агресія Російської Федерації та окупація Криму, деяких областей України, світова енергетична криза, що не дозволяють повною мірою провести заплановані реформи. Вищевикладене значною мірою стосується і правової реформи, невід’ємною складовою якої є реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС), що на теперішній час (починаючи з 2016 р.) здійснюється під егідою Міністерства юстиції України. Зазначений центральний орган виконавчої влади визначає метою відповідної реформи – запровадження комплексних довгострокових змін у пенітенціарній системі, визначення основних напрямів її розвитку відповідно до стандартів Ради Європи, створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства та забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, узятих під варту. Безпосереднє виконання намічених заходів із реформування покладається саме на персонал ДКВС України, від рівня правового та соціального захисту якого, поряд з іншими факторами (належне фінансове, організаційно-правове забезпечення), також залежить ефективність впроваджуваних реформаційних кроків.

На теперішній час сформована нормативно-правова база щодо соціального та правового захисту персоналу ДКВС України. Однак прийняття цілого комплексу нормативно-правових документів не усунуло зі свідомості багатьох співробітників і пенсіонерів ДКВС України почуття незадоволеності своїм соціальним статусом (що зумовлено, зокрема неможливістю отримання житла особами, які на нього претендують, несвоєчасним та непропорційним новим соціально-економічним умовам перерахунком пенсій, неналежним забезпеченням медичним обслуговуванням, реабілітацією та відновним

лікуванням тощо). Декларовані правові гарантії не підкріплені необхідними механізмами і процедурами їх реалізації, реальними санкціями за порушення чинних нормативних положень.

Окрім того, соціально-економічні права виявилися недостатньо забезпечені матеріальними можливостями суспільства, що переживає кризу. Унаслідок цього грошове утримання, пільги і компенсації не відповідають кількості і якості витраченої праці, рівню підготовки і ступеню професійного ризику конкретного співробітника; вони не стали бар'єром для корупції і не завжди спонукають до активної особистої праці. До того ж ряд пільг і компенсацій виплачуються нерегулярно. У зв'язку з цим виникає необхідність у вивченні й аналізі історичного досвіду формування правової бази та практичної діяльності установ і органів пенітенціарної системи щодо правового і соціального захисту персоналу, що становить не тільки науковий, а і практичний інтерес. Узагальнення й аналіз історичних аспектів створюють серйозні передумови для оптимізації пошуку нових ідей, дозволяють глибше усвідомити сутність досліджуваної проблеми, врахувати помилки, допущені в минулому й уточнити важливі завдання соціального та правового захисту персоналу на майбутнє.

Досягти ефективних результатів у реалізації всіх функцій діяльності кримінально-виконавчої системи неможливо без досконалого кадрового забезпечення, виховання співробітників нової формації, підвищення престижу їхньої професійної діяльності та соціального статусу. Потребують вирішення проблеми, пов'язані зі створенням оптимального механізму реалізації правових та соціальних гарантій персоналу, що сприятиме досягненню ефективних результатів діяльності ДКВС України. До таких гарантій належать: підвищення безпеки персоналу під час виконання оперативно-службових завдань шляхом забезпечення новітнім екіпіруванням та спеціальними засобами відповідно до поставлених завдань, стандартів НАТО; забезпечення персоналу житлом; гідною заробітною платнею, системою пільг і компенсацій, адекватною пенсією; створення належних умов несення служби. Удосконалення потребує система

диференційованого фінансового забезпечення різних категорій персоналу залежно від умов службової діяльності, кваліфікації, освіти, строку та якості виконання службових обов'язків, на чому наголошується в Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 р. № 2713-IV, Національній економічній стратегії на період до 2030 року, Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, а також в інших нормативно-правових актах і документах. Розширення змісту соціального та правового захисту персоналу ДКВС України анонсовано Міністерством юстиції України, яке планує трансформувати закриту мілітаризовану каральну державну структуру у сучасну ефективну пенітенціарну систему європейського зразка, здатну забезпечувати не лише запобігання кримінальним правопорушенням, ресоціалізацію колишніх злочинців, а і повагу до прав людини, реальний правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України.

Вищезазначені проблеми є актуальними і тому дослідження теоретичних, організаційних і правових аспектів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України дозволить підвищити ефективність функціонування всіх без винятку її підрозділів, органів та установ. Вищевикладене обумовило вибір теми дисертаційної роботи, формулювання її об'єкту, предмету, мети, завдань та положень, що виносяться на публічний захист.

Дослідження проблем правового та соціального захисту в цілому та персоналу ДКВС України зокрема неодноразово привертало увагу науковців. Учені Н. Б. Болотіна [16; 17], А. В. Гончаров [25], В. П. Нагребельний [96], Б. І. Сташків [203], А. В. Стремоухов [208] та інші вивчали поняття правового та соціального захисту, в тому числі й працівників правоохоронних органів (С. М. Круппо [74], С. В. Лук'яненко [83], К. Ю. Мельник [89], Н. В. Пададименко [109], С. Д. Порощук [120]). У дослідженнях О. М. Григор'єва [29], І. В. Іванькова [54], Ю. А. Фролова [216] та інших аналізувався історичний досвід формування правової бази та практичної діяльності управлінських структур кримінально-виконавчої системи щодо правового і соціального захисту персоналу на різних етапах української

державності. Окремі питання визначення поняття та змісту правового і соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи стали предметом наукової уваги зарубіжних дослідників О. О. Григор'євої [28], О. В. Кириловського [59], Н. Н. Макарової [84]. Деякі аспекти соціального захисту персоналу ДКВС України в сучасних умовах розглядали В. В. Вдовиченко, Д. В. Кисельов, О. Г. Огородник, Л. П. Шумна [229; 231; 232]. Становлять також інтерес дослідження, у яких в загальних рисах окреслено доктринальні засади удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (В. А. Бадира [3; 4], І. Г. Богатир'єв [9; 210], І. В. Боднар [12; 13], О. Г. Боднарчук [15], А. О. Галай [21], С. В. Зливко [51; 52], Ю. В. Кернякевич-Танасійчук [57], О. Г. Колб [62], Я. О. Ліховіцький [80; 81], В. Г. Павлов [107], Р. М. Підвисоцький [114], О. В. Ткачова [209], О. Т. Устюжанінова [215], О. О. Шкута [227], І. С. Яковець [4]), оглядово розглянуто деякі аспекти зарубіжного досвіду правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу (Х. Арнольд [245], Дж. Беннет, А. Вахідін, Б. Крю [235], А. Ліблінг [245; 246], Д. Прайс [246], М. С. Пузир'єв [172; 177], Ю. В. Сокоринський [177], Г. Шефер [246]).

Однак комплексного дослідження доктринальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України з обґрунтуванням перспективних напрямів його вдосконалення до сьогодні не проводилося.

Посилюють актуальність обраної теми результати експертного оцінювання різних категорій персоналу ДКВС України, які свідчать, що система його правового та соціального захисту перебуває у вкрай незадовільному стані і потребує законодавчого та організаційного вдосконалення.

Необхідність подолання зазначених недоліків, а також недостатня теоретична розробленість і практичне значення вирішення проблеми вдосконалення системи правового та соціального захисту персоналу ДКВС України зумовили вибір теми дослідження «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015), Національних стратегій у сфері прав людини (Укази Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 та від 24 березня 2021 р. № 119/2021), Стратегії реформування державного управління України на 2022–2025 роки (розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р) та плану заходів з її реалізації на 2022–2025 роки (розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р), Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки (Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012), Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р), а також згідно з тематикою науково-дослідних робіт Академії Державної пенітенціарної служби на 2017–2021 роки «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової та соціальної держави» (№ 0117u007209) та «Права і свободи людини і громадянина та їх захист кримінально-правовими, кримінально-виконавчими засобами й системою заходів запобігання злочинам» (№ 0117u007206).

Тема дисертації затверджена вченою радою Академії Державної пенітенціарної служби (протокол № 14 від 14.12.2017 р.), розглянута та схвалена координаційним бюро відділень Національної академії правових наук (п. 813 Переліку тем дисертаційних досліджень з юридичних наук за 2017 рік), а також уточнена вченою радою Академії Державної пенітенціарної служби (протокол № 12 від 29 жовтня 2021 р.).

Мета і завдання дослідження. *Метою* роботи є теоретичне узагальнення та розв’язання конкретного наукового завдання шляхом формулювання доктринальних засад щодо правового та соціального захисту персоналу ДКВС України та обґрунтування перспективних напрямів його вдосконалення.

Для досягнення зазначеної мети поставлено й вирішено такі *завдання*:

– з’ясувати стан наукової розробленості проблем правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;

- установити витoki становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- проаналізувати правову основу службової діяльності осіб рядового і начальницького складу та праці спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України;
- визначити поняття та зміст правового захисту персоналу ДКВС України;
- сформулювати визначення поняття та охарактеризувати зміст соціального захисту персоналу ДКВС України;
- проаналізувати доктринальні засади удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду обґрунтувати перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- запропонувати проєкт Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Об’єкт дослідження – правові відносини у сфері забезпечення правового та соціального захисту особистості.

Предмет дослідження – правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення обумовлених нею завдань використовувались загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема *діалектичний* – для встановлення сутності та змісту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділи 2.2, 2.3); *методи аналізу і синтезу отриманих даних, систематизації й узагальнення теоретичних положень* – для з’ясування стану розробленості проблеми дослідження у юридичній теорії та практиці, визначення сутності базових понять дослідження (підрозділ 1.1); *історичний* – для дослідження витоків становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділ 1.2); *порівняльно-правовий* – для вивчення зарубіжного досвіду і визначення організаційно-правових та економічних

особливостей правового та соціального захисту персоналу пенітенціарних систем у країнах Європи (підрозділ 3.2); *системно-структурний* – для з'ясування складових професійної діяльності персоналу ДКВС України (підрозділ 2.1), визначення змісту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділи 2.2, 2.3); *формально-юридичний (догматичний)* – для тлумачення юридичних конструкцій, встановлення позитивних і негативних рис галузевого законодавства України у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3); *соціологічні методи* (анкетування, письмове й усне опитування, пряме й опосередковане спостереження) – для з'ясування стану правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на різних етапах дослідження (підрозділи 2.2, 2.3); *метод експертних оцінок* – для діагностики результатів анкетування (підрозділ 3.3); *правового моделювання* – для вироблення пропозицій щодо вдосконалення галузевого законодавства України у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.2), для визначення перспектив впровадження зарубіжного досвіду правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу в Україні (підрозділ 3.2), у процесі підготовки проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (підрозділ 3.3).

Емпіричну базу дослідження становлять систематизовані дані загальнодержавної та відомчої статистичної звітності щодо роботи органів державної влади та ДКВС України; узагальнені результати проведеного протягом 2020–2021 рр. анкетування 129 осіб, які проходили службу (працювали) в таких органах, установах та закладах освіти ДКВС України. Використано також результати власного багаторічного досвіду проходження служби в ДКВС України різного управлінського рівня.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що за своїм змістом дисертація є першим в Україні комплексним дослідженням правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. На основі сучасних уявлень про юридичну природу правового та соціального захисту персоналу ДКВС України

з використанням системного підходу дисертантом сформовано низку нових теоретичних положень та сформульовано ряд практико-орієнтованих пропозицій, які засвідчують внесок автора в розроблення означеної проблематики, зокрема:

вперше:

– сформульовано дефініцію поняття «правовий захист персоналу ДКВС України» – це особливий вид державного захисту, що полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою;

– визначено поняття «соціальний захист персоналу ДКВС України», під яким запропоновано розуміти систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом;

– розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», у якому: 1) визначено місце персоналу ДКВС України серед суб'єктів виконання покарань (шляхом доповнення Кримінально-виконавчого кодексу (далі – КВК) України статтею 11¹); 2) доповнено категорії персоналу ДКВС України науково-педагогічними й науковими працівниками (внесення змін до ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»); 3) передбачено інститут наставництва представників досвідченого персоналу над молодшими колегами, закріплено можливість персоналу підвищувати рівень своєї фізичної підготовки в робочий час (доповнення ст. 17 Закону України «Про

Державну кримінально-виконавчу службу України»); 4) закріплено вимоги професійної компетентності до осіб рядового і начальницького складу; порядок та особливості присвоєння первинних та чергових спеціальних звань; строки вислуги в спеціальних званнях; процедури пониження та позбавлення спеціальних звань (доповнення ст. 17¹–17⁶ Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» відповідними положеннями); 5) доповнено обов'язки персоналу необхідністю: неухильно виконувати закони України; додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту (внесення змін до ст. 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»); 6) запропонована авторська редакція та змістовне наповнення розділу V «Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (ст. 21–22³) та розділу V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (ст. 23–23¹⁰) Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»;

– запропоновано проєкт Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, яка містить: 1) обґрунтування необхідності розроблення Концепції; 2) мету, завдання та правову основу Концепції; 3) цілі та принципи державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; 4) пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;

удосконалено:

– доктринальні положення щодо соціально-правової обумовленості, єдності та взаємозв'язку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, що чинить істотний вплив на ефективність виконуваних відповідними особами професійних завдань, орієнтованих на стале функціонування органів, установ, закладів кримінально-виконавчої системи за різними напрямками;

– теоретико-прикладні підходи до удосконалення організаційно-правових засад запровадження позитивного зарубіжного досвіду правового та соціального

захисту пенітенціарного персоналу в Україні. Зокрема, наголошено на потребі запровадити у кримінально-виконавчій системі України можливість наставництва представників досвідченого персоналу над молодшими колегами (шляхом доповнення ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» частиною другою відповідного змісту). Зазначено, що в зарубіжній пенітенціарній практиці велика увага приділяється фізичній підготовці працівників, оскільки її рівень впливає на такий елемент правового захисту персоналу органів і установ виконання покарань, як гарантовані державою та законодавчо визначені повноваження застосовувати і використовувати фізичну силу та спеціальні засоби;

– напрями забезпечення та підвищення рівня правового захисту персоналу ДКВС України, до ключових із яких віднесено: 1) розробку додаткових заходів забезпечення особистої безпеки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; 2) забезпечення індивідуальними засобами захисту персоналу ДКВС України; 3) створення можливості отримання безкоштовних юридичних послуг співробітниками при проведенні щодо них службових перевірок, досудового розслідування;

– основні напрями підвищення рівня соціального захисту персоналу ДКВС України, а саме: 1) підвищення заробітної плати працівників та грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; надання їм додаткових моральних та матеріальних заохочень; 2) забезпечення житлом персоналу ДКВС України; 3) створення системи моніторингу соціально-економічного потенціалу сім'ї кожного працівника з метою надання їм своєчасної та необхідної допомоги; 4) розроблення методики виявлення ступеня шкоди, що завдається службовою діяльністю особистості працівників, і визначення медично обґрунтованих рівнів професійного навантаження; 5) гарантування медичного забезпечення у формі обслуговування, лікування та реабілітації персоналу ДКВС України; 6) організація механізму надання психологічної допомоги персоналу ДКВС України; 7) розроблення системи профілактики професійної деформації осіб рядового і начальницького складу

ДКВС України; 8) забезпечення розвитку фізичних і професійних можливостей, інтелектуального і духовного потенціалу персоналу ДКВС України шляхом організації спеціалізованої форми освіти;

дістали подальшого розвитку:

– історико-правові аспекти розвитку кримінально-виконавчої системи України, в межах вивчення яких запропоновано авторську періодизацію витоків становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України шляхом виокремлення та аналізу чотирьох періодів, а саме: 1) дореволюційний (до 1917 р.); 2) радянський (1917–1991 рр.); 3) перехідний (1991–2005 рр.); 4) сучасний (з 2005 р. і до теперішнього часу);

– дослідження проблем, що зумовлюють потребу у модернізації механізму правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, до яких належать: небезпека та складність умов проходження служби (праці), професійна деформація, незадовільне матеріальне забезпечення, висока плинність кадрів та поширення корупції. Зазначено, що нині у суспільстві відсутній позитивний імідж персоналу ДКВС України, що також негативно позначається на поступальному розвитку пенітенціарної системи. Тому серед пропонованих напрямів роботи для підвищення іміджу професії виділено такі, як: покращення матеріальних умов проходження служби (праці), можливість відновити фізичні та психічні сили в оздоровчих закладах, висвітлення в засобах масової інформації та в інших джерелах позитивних результатів виправлення і ресоціалізація засуджених тощо;

– вивчення міжнародних стандартів щодо формування пенітенціарного персоналу та його компетентностей (зокрема наявність у персоналу сучасних юридичних знань у галузі не лише вітчизняного, а й міжнародного права, надасть можливість захищати самостійно або звертатися за захистом своїх соціально-правових гарантій до уповноважених суб'єктів).

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації положення, висновки і пропозиції є конкретним внеском як у юридичну науку, так і практику забезпечення формування та

реалізації Міністерством юстиції України державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а тому впроваджені та можуть бути використані у:

– *нормотворчій та правозастосовній діяльності* – у процесі розроблення проєктів Закону України «Про пенітенціарну систему» та Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року, у процесі нормотворчої діяльності Міністерства юстиції України за напрямом удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (довідка про впровадження Міністерства юстиції України від 12 жовтня 2021 р. № 92289/15.3/11-21);

– *практичній діяльності* – під час проведення занять зі службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань (акт впровадження Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України від 15 липня 2022 р. № 267 вн);

– *науковій діяльності* – для подальших наукових розробок у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (акт впровадження Академії Державної пенітенціарної служби від 30 серпня 2022 р. № 15-55/а);

– *освітньому процесі* – у процесі викладання навчальної дисципліни «Соціально-правовий захист працівників правоохоронних органів» (акт впровадження Академії Державної пенітенціарної служби від 30 серпня 2022 р. № 15-56/а).

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана автором самостійно. Усі сформульовані положення та висновки є результатом особистих досліджень автора. У статті [230] здобувачеві належить визначення поняття «соціального захисту військовослужбовців» та виокремлення його характерних ознак. У статті [232] здобувачеві належить аналіз нормативно-правових актів зарубіжних країн у частині регламентації питань честі, гідності, а також поваги роботодавця до своїх працівників.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення та висновки дослідження оприлюднені автором у виступах на 6 міжнародних науково-

практичних конференціях, зокрема: «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (м. Львів, 27 квітня 2018 р.); «Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі» (м. Суми, 18 травня 2018 р.); «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.); «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021» (м. Чернігів, 22–23 квітня 2021 р.); «Наукові читання, присвячені пам'яті професора Т. А. Денисової» (м. Запоріжжя, 10 березня 2022 р.).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (який налічує 254 найменування) та дев'яти додатків. Загальний обсяг дисертації становить 320 сторінки. Обсяг основного тексту складає 188 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

1.1 Стан наукової розробленості проблем правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

За період незалежної України проблемам функціонування персоналу ДКВС України було присвячено значну кількість наукових досліджень, представлених монографіями, дисертаціями, науковими статтями. Такі роботи за хронологічним принципом можна поділити на два блоки, які розмежовує 2005 р. – дата прийняття Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [128].

Тому роботи першого блоку стали теоретико-методологічною передумовою розроблення і прийняття Верховною Радою України вищезазначеного закону. Важливість такого кроку була зумовлена також тим, що з 1 січня 2004 р. почав діяти КВК України [72], який регламентує порядок і умови виконання та відбування кримінальних покарань. Проте цей Кодекс закріплює правовий статус лише суб'єктів відбування покарань, тому для унормування законодавчих засад правового та соціального захисту суб'єктів виконання покарань і було прийнято Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», який значну частину своїх норм присвячує саме персоналу. Разом із тим, поряд із наявністю значної кількості публікацій, присвячених кримінально-виконавчим та кримінологічним засадам функціонування персоналу ДКВС України, сьогодні в Україні відсутні комплексні монографічні дослідження щодо аналізу сучасного стану правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а також розроблення на цій основі шляхів законодавчого та організаційного врегулювання наявних проблем у відповідній сфері правовідносин. Ця обставина зумовила актуальність обрання теми дослідження «Правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України», а

також формулювання об'єкта, предмета, мети і постановку відповідних завдань.

Водночас наявні роботи підкреслюють важливість приділення на державному рівні уваги створенню відповідних соціально-правових гарантій для ефективного виконання персоналом ДКВС України покладених на нього завдань, гарантування йому та членам його сімей конституційного права на достатній життєвий рівень.

Однією з перших монографічних праць, дотичних до предмета нашого дослідження, є кандидатська дисертація А. О. Галая «Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання» (2003 р.). Як наслідок виконання конкретних наукових завдань, серед найбільш вагомих результатів зазначеного дослідження варто відмітити такі: 1) розроблено Концепцію роботи з персоналом кримінально-виконавчої системи на засадах пропонованих дисертантом положень формування персоналу; 2) запропоновано: а) закріпити професії персоналу установ виконання покарань у Державному класифікаторі (специфічними професіями запропоновано вважати керівництво установи, вихователя, фахівця безпеки, пенітенціарного психолога), а спеціалізацію «Кримінально-виконавча діяльність» – у Переліку напрямів та спеціальностей підготовки фахівців; б) контрактну форму проходження служби та розроблено Типові контракти працівників установ виконання покарання; в) переглянути існуючі штати та сформувані типову організаційну структуру управління в установах виконання покарань відповідно до цілей їх діяльності [21, с. 178].

На диференціацію посад персоналу ДКВС України, їх різний правовий статус указує у своїх дослідженнях С. В. Зливко. Так, вищезазначений учений виділив такі специфічні ознаки, суттєві для кадрового забезпечення ДКВС України, які певною мірою корелюють із правовим та соціальним захистом її персоналу, а саме:

По-перше, «службова та виробнича діяльність у ДКВС України сьогодні забезпечується фахівцями понад 50-ти різних профілів і категорій. При цьому частина з них не перебуває на державній службі, хоча і виконує свої функції в

державній організації, тому їхній правовий статус визначається законодавством України про працю (в основному це технічний та обслуговуючий персонал)».

С. В. Зливко справедливо констатує, що «без праці вільнонайманих працівників ДКВС України сьогодні неможливо забезпечити її нормальне функціонування. А реалізація пропозицій з демілітаризації служби під час реформування системи органів та установ виконання покарань призведе до подальшого зростання саме цієї категорії працівників».

По-друге, зазначає дослідник, «у складі ДКВС України проходить службу атестований персонал, який має спеціальні службові звання. Його правове положення визначається нормами спеціального законодавства, тому вимоги до кандидатів на посади службовців ДКВС України можна умовно розділити на дві групи: загального і спеціального характеру. До загальних вимог слід віднести такі, що розповсюджуються на всі без винятку категорії державних службовців: наявність громадянства, стан здоров'я, що допускає належне виконання посадових обов'язків, володіння мовою, досягнення певного віку, наявність спеціальної освіти тощо. Спеціальний характер мають вимоги, пов'язані з рівнем підготовки і кваліфікації працівника. Наприклад, це стаж роботи, вислуга років, наявність вчених ступенів і звань, належна фізична підготовка тощо. Проходження служби в ДКВС України є процесом безперервним, проте всі її основні етапи ретельно регламентовані. Без подібної регламентації, властивої будь-якому виду державної служби, важко забезпечити високий рівень організації та ефективності управлінської праці в цій сфері».

По-третє, за судженням С. В. Зливка, «загальною ознакою для всіх категорій працівників є те, що вони постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах та установах ДКВС України в якості основної професії, отримуючи винагороду – таким чином, слід зазначити, що їхня діяльність носить відшкодувальний, професійний характер. Професіоналізм і компетентність є фундаментальними принципами функціонування державної служби, які розповсюджуються і на організацію службової діяльності персоналу органів та установ ДКВС України. Крім того, аналогічні вимоги до професійних

якостей працівників містяться і в чинному трудовому законодавстві України» [52, с. 251–252].

На важливість належного правового та соціального захисту персоналу ДКВС України вказує професор І. Г. Богатирьов. За його переконанням, робота з персоналом завжди вважалася «візитною карткою» будь-якої організації чи відомства. А щодо органів і установ виконання покарань – тут вимога єдина: персонал має бути обличчям держави та гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті має будуватися кадрова політика, завдання якої – здійснювати професійну підготовку і виховання персоналу, а також вирішувати весь комплекс проблемних питань, що супроводжує роботу з ним [9, с. 73].

Підтримуючи вищенаведені судження І. Г. Богатирьова, вважаємо, що в умовах перебування системи виконання покарань у складі Міністерства юстиції України (що супроводжується новаторськими кроками цього центрального органу виконавчої влади в пенітенціарній сфері) на часі є розроблення проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, що має відповідати сучасним реаліям та містити: 1) обґрунтування необхідності розроблення Концепції; 2) мету, завдання та правову основу Концепції; 3) цілі та принципи державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; 4) пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. Такий програмний документ підготовлено нами за результатами дослідження та запропоновано в підрозділі 3.3 роботи й додатку Л.

Слушними є й окремі положення кандидатської дисертації В. Г. Павлова «Кримінально-виконавчі засади забезпечення персоналом Державної пенітенціарної служби України виконання покарань у виді позбавлення волі» (2015 р.). Так, автор цієї наукової розробки дійшов обґрунтованого висновку, що персонал кримінально-виконавчих установ необхідно розглядати як одного з основних суб'єктів кримінально-виконавчих відносин, від якого залежить хід та результат застосування засобів виправлення і ресоціалізації засуджених, а саме режиму виконання та відбування покарання, суспільно корисної праці,

соціально-виховної роботи, загальноосвітнього і професійно-технічного навчання [107, с. 10].

Оглядом проблематики правового та соціального захисту персоналу ДКВС України порушена в монографічному дослідженні О. О. Шкути «Пенітенціарна система України: теоретико-прикладна модель» (2017 р.). Зокрема, в цій науковій розробці її автор окреме місце серед інноваційних підходів щодо створення в Україні пенітенціарної системи нового типу приділив удосконаленню системи підготовки персоналу для пенітенціарної системи України шляхом розроблення та прийняття Положення про проходження служби в органах і установах виконання покарань та пробації Міністерства юстиції України, у якому, зокрема, запропонував передбачити: «1) процедуру зарахування на службу (віковий ценз, контракт, освіту, моральні якості і психологічний стан тощо); 2) процедуру звільнення зі служби (підстави звільнення, наприклад: неможливість працівника виконувати оперативно-службові обов'язки за станом здоров'я, непідтвердження кваліфікаційним іспитом права на займану посаду тощо); 3) правовий статус працівника пенітенціарної системи (права, обов'язки та відповідальність працівника пенітенціарної системи); 4) умови роботи персоналу в пенітенціарній системі (робочий час і оплата праці працівника пенітенціарної системи тощо); 5) правовий та соціальний захист працівників органів і установ виконання покарань та пробації Міністерства юстиції України (забезпечення житлом, державне страхування, пільги при оплаті комунально-побутових послуг, проїзду, при довгостроковому кредитуванні на соціальні потреби, різного види компенсації, оздоровлення тощо); 6) професійне навчання працівників органів і установ виконання покарань та пробації Міністерства юстиції України, що передбачає: зарахування працівника на посаду відповідно до фахової підготовки; тестування на професійну придатність до виконання оперативно-службових завдань тощо)» [227, с. 287–288].

На необхідності створення належних гарантій для персоналу ДКВС України наголошується і в монографічному дослідженні та докторській

дисертації М. С. Пузирьова, який серед пріоритетних напрямів удосконалення кримінально-виконавчої системи України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду виокремлює повноцінне фінансування та належний кадровий супровід кримінально-виконавчої політики [172, с. 355–356; 175, с. 397–398]. Вищезазначений учений у процесі порівняльного аналізу встановив, що більшість із проблем, пов'язаних із функціонуванням кримінально-виконавчих систем як зарубіжних країн, так і України, пояснюються недостатнім фінансуванням, ресурсним забезпеченням, а також браком кваліфікованого й зацікавленого у службі персоналу. Важливо, на думку М. С. Пузирьова, розуміти, що якими б досконалыми не були норми щодо досягнення мети виправлення і ресоціалізації засуджених, запобігання вчиненню ними нових кримінальних правопорушень тощо, впровадження відповідних положень у життя буде залежати від конкретних людей – персоналу органів і установ виконання покарань, а також забезпечення таких осіб необхідними ресурсами [172, с. 355–356; 175, с. 397].

Така наукова позиція ґрунтується на доктринальній парадигмі кримінально-виконавчого права, згідно з якою процес виконання та відбування покарань являє собою взаємодію двох суб'єктів: органів і установ виконання покарань – з одного боку, й засуджених – з іншого [204, с. 13; 206, с. 6–7].

Справедливими вважаємо й судження вітчизняних і зарубіжних дослідників, що хоча законодавець формує кримінально-виконавчу політику, запроваджує елементи гуманізації стосовно засуджених до позбавлення волі, але саме людяне ставлення чи вияв жорстокості засуджений відчуватиме від персоналу органів і установ виконання покарань, тому що кримінально-виконавчі правовідносини, як зазначає Т. К. Канцєрова, не персоніфіковані. Права та обов'язки їх суб'єктів застосовуються до абстрактних працівника та засудженого, коли етичні відносини в межах виконання покарання – це відносини між конкретними особами з характерними для них індивідуальними моральними якостями, які залежать не від норм кримінально-виконавчого законодавства, а від низки факторів, з-поміж яких – економічне становище

персоналу кримінально-виконавчої служби, його інтелектуальний рівень (як початковий, так і подальше самовдосконалення), психічне здоров'я, рівень правової культури та свідомості [56, с. 121].

Для цього, як наголошують М. С. Пузирьов та М. І. Лисенко, держава має спрямувати зусилля на осіб, які безпосередньо реалізують принцип гуманізму стосовно засуджених. Робота у напрямі підбору кваліфікованих кадрів та достатнє матеріальне забезпечення допоможуть у реалізації досліджуваного принципу. Особа із відповідним рівнем освіти та матеріальним забезпеченням, спокійна й урівноважена, зможе виконувати покарання відповідно до міжнародних пенітенціарних стандартів [176, с. 144].

Діяльність персоналу ДКВС України сьогодні досліджується не лише вченими-пенітенціаристами та адміністративістами, а й кримінологами, які розглядають персонал органів і установ виконання покарань із таких трьох позицій: 1) як суб'єкта запобігання кримінальним правопорушенням; 2) як суб'єкта вчинення кримінальних правопорушень; 3) як жертву кримінальних правопорушень [46; 62; 66; 73; 79; 93; 94].

Вивчення наукових праць кримінологічного спрямування підтверджує тезу про те, що неналежний рівень правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є однією з детермінант пенітенціарної злочинності.

На це одним із перших указав у докторській дисертації «Установа виконання покарань як суб'єкт запобігання злочинам» (2007 р.) О. Г. Колб. Більше того, учений у межах проекту Концепції державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, у розробленні якої він брав участь, серед пропонованих ним заходів у сфері реорганізації, розвитку та зміцнення органів і установ виконання покарань визначив ті, що стосуються зміни підходів до організації роботи з персоналом, його соціально-правового захисту. Це, зокрема: 1) забезпечення поетапного доведення штатної чисельності органів і установ виконання покарань до рівня науково обґрунтованих нормативів; 2) розгляд можливості щодо створення нових навчальних закладів для навчання та підвищення кваліфікації персоналу; 3) визначення на перспективу потреби у

працівниках для органів і установ виконання покарань за основними посадовими категоріями, правової та матеріальної основи збереження професійного ядра кадрів; 4) створення для персоналу необхідних матеріально-побутових та житлових умов, забезпечення грошового забезпечення на рівні працівників інших правоохоронних органів, впровадження нових засобів морального і матеріального стимулювання праці; 5) розроблення механізмів забезпечення персоналу житлом та медичним обслуговуванням [62, с. 456].

Серед останніх наукових робіт із цього напрямку варто виділити комплексне дослідження, присвячене персоналу ДКВС України, виконане Я. О. Ліховіцьким на рівні монографії «Персонал органів та установ виконання покарань як суб'єкт виконання покарань в Україні» (2017 р.) [81] та захищеної на її основі докторської дисертації «Кримінологічні засади запобігання злочинам, що вчиняються персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України» (2018 р.) [80]. Разом із тим, переважну більшість положень наукової новизни Я. О. Ліховіцький присвятив кримінально-виконавчій та кримінологічній діяльності персоналу ДКВС України, залишивши поза увагою проблематику правового та соціального захисту відповідних суб'єктів.

За сучасних умов удосконалення законодавства України у сфері виконання та відбування покарань привертають увагу окремі положення кандидатської дисертації О. Т. Устюжанінової «Кримінально-виконавчі засади функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України» (2020 р.). Так, у межах свого предмета наукового пошуку ця дослідниця серед п'яти змістовних елементів кримінально-виконавчих засад функціонування ДКВС України обґрунтувала такі, як: 1) дуалізм суб'єктів виконання кримінальних покарань і пробації й відповідно суб'єктів відбування цих заходів державного примусу; 2) правовий статус суб'єктів виконання/відбування кримінальних покарань і пробації [215, с. 70–73]. Тобто персоналу ДКВС України приділено ключову роль у досягненні соціально значущого результату у виді виправлення й ресоціалізації засуджених і запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень під час відбування покарань. Схожих висновків

щодо ролі персоналу ДКВС України в реалізації складових мети покарання і кримінально-виконавчого законодавства доходять й інші вітчизняні дослідники [1; 2; 205]. Із такими судженнями вітчизняних учених-пенітенціаристів ми цілком погоджуємося, визнаючи, що забезпечити належний рівень дотримання прав людини під час виконання/відбування кримінальних покарань і пробації може лише професійно підготовлений персонал, якому держава створила всі гарантії правового та соціального захисту.

Водночас О. Т. Устюжаніною наведено негативний приклад за вказаним напрямом, а саме скасування Міністерством юстиції у 2016 р. профспілкових організацій персоналу ДКВС України, через що працівники системи змушені вступати у відповідні спілки інших відомств, таких як Національна поліція, роблячи чималі щорічні внески й фінансуючи інші служби, що є алогічним із позицій професійної етики та доцільності. Також ця дослідниця слушно звертає увагу, що персонал ДКВС України (86,0 % респондентів) на сьогодні схвально оцінює пропозицію щодо поновлення діяльності профспілкових організацій персоналу ДКВС України, що засвідчили результати проведеного нею анкетування. На думку О. Т. Устюжаніною, актуальною сьогодні залишається проблема «плинності кадрів» через підвищення пенсійного віку, скорочення чисельності засуджених і ув'язнених, краще соціальне забезпечення в інших силових відомствах через розатестацію значної кількості посад персоналу ДКВС України [215, с. 115–116]. Вказані проблеми ще раз підкреслюють науково-практичну доцільність аналізу сучасного стану правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а також розроблення на цій основі шляхів законодавчого та організаційного врегулювання наявних проблем у відповідній сфері правовідносин.

На певні побоювання персоналу ДКВС України в частині його правового та соціального захисту у зв'язку з черговими змінами у правовому статусі ДКВС України (зокрема ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 18 травня 2016 р. № 343, де мова йде про те, що з метою оптимізації діяльності центральних органів виконавчої влади системи юстиції, раціонального

використання бюджетних коштів ліквідувати Державну пенітенціарну службу України, поклавши на Міністерство юстиції завдання і функції з реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації [32]) звернув увагу С. В. Зливко, наголосивши на таких із них, як: «основна частина персоналу не забажає працювати в Мін'юсті, подасть рапорти на звільнення або на пенсію; знадобляться величезні витрати з боку держави, а вона таких коштів не має у розпорядженні; буде зруйнована система взаємодії правоохоронних органів, у зв'язку з чим різко знизиться розкриття злочинів та інше» [51, с. 38].

Додатково до аналізу наукових розробок так званого «безпекоорієнтованого» напряму [12; 13], вивчення спеціальної вітчизняної та зарубіжної наукової літератури засвідчило, що специфіка діяльності пенітенціарного персоналу, спрямована на виконання визначених законодавством завдань (виправлення і ресоціалізація засуджених, запобігання вчиненню ними нових кримінальних правопорушень), дотична не лише до проблематики забезпечення фізичної безпеки, а й безпеки психічної, зумовленої ризиком професійної деформації, екстремальністю навантажень на емоційну сферу тощо.

Так, наприклад, поглиблення емоційних переживань у працівників пенітенціарної системи під час несення служби у небезпечних для здоров'я умовах може викликати агресивні й афективні дії або взагалі відмову від виконання покладених на них службових обов'язків, що помітно ускладнює успіх цієї діяльності, оскільки не всі працівники пенітенціарної системи здатні адаптуватися та у стресових умовах ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Саме через це підвищується ймовірність розвитку негативних психічних станів, і виникає потреба в їхньому регулюванні та профілактиці. У зв'язку з цим серед напрямів досліджень стосовно покращення роботи психологічної служби в пенітенціарних установах потребує уваги розробка заходів стосовно профілактики та корекції соціально-психологічних явищ, зокрема, синдрому «емоційного вигорання», під яким А. Ленгле пропонує розуміти стан особи, яка «більшу половину часу зайнята речами, що робить без

ентузіазму, не зайнята справою серця чи не відчуває радості від процесу, і яка має очікувати, що рано чи пізно у неї виникне емоційне вигорання» [244].

Зарубіжні вчені загалом відмічають, що робота в тюрмі справляє суттєвий емоційний вплив на персонал. Працівники можуть постійно стикатися з «постійно наявним ризиком» нападу. А. Ліблінг, Д. Прайс та Г. Шефер у проведеному ними дослідженні вказують, що подібна робота день у день у дратівливій атмосфері має свої документально підтверджені наслідки, включаючи депресію, відчуття ізольованості, погане фізичне здоров'я, безсоння, складнощі із розслабленням. Одна з працівниць тюрми, яку вони опитували, висловила таким чином: «...робота багато в чому змінила моє життя, я стала більш цинічною, мій чоловік каже, що я стала більш серйозною. Доводиться дуже швидко дорослішати. Я пам'ятаю свої перші шість місяців на тюремній службі і наскільки мене вразило, наскільки вона гнітюча» [246, с. 42].

Окрім більш сильної емоційної напруги, працівники пенітенціарної системи можуть зіштовхнутися з високим рівнем пов'язаного з роботою стресу. Почуття перевтоми і неможливості знайти необхідний час для виконання різнобічних задач, як вказують А. Ліблінг та Х. Арнольд, являє собою звичне джерело стресу. Деякі працівники тюрми розповіли, що відчували труднощі у виконанні одразу кількох цілей їхньої роботи, зокрема: забезпечення належного тримання під вартою, тобто забезпечення безпеки та контролю; забезпечення турботи, тобто належних стосунків з ув'язненими і допомога їм у вирішенні певних проблем, пов'язаних з їхньою протиправною поведінкою. Відчуття, що керівництво не цінує і не підтримує, також може збільшити стрес. У деяких країнах впровадження культури управління (менеджеризм) призвело до збільшення занепокоєння серед працівників тюрми у зв'язку з переходом на менш режимну атмосферу, орієнтовану на ефективність [245, с. 375–430].

Вивчення зарубіжних аналітичних матеріалів підтверджує позиції вчених, що запровадження сучасних технологій у тюрмах може сприяти працівникам пенітенціарної системи, але також може нести і негативні наслідки, наприклад, скорочення персоналу або монотонність роботи, яка полягає в тому, щоб

працівник увесь день або зміну слідкував за тим, що відбувається на екрані. Управління всіх рівнів має докласти зусилля, аби попередити умови роботи, які, скоріш за все, можуть призвести до виникнення відповідних симптомів серед персоналу, вживаючи заходи, спрямовані на забезпечення фізичної безпеки, адекватної кількості робочих годин, свободи прийняття рішень, відкритої взаємодії і сприятливого психологічного клімату на робочому місці. У випадку, коли персонал пережив травматичні інциденти під час виконання службових обов'язків, йому слід надати термінову допомогу. Загалом, недостатнє співвідношення кількості персоналу та ув'язнених перешкоджає можливості працівників тюрми виконувати свої обов'язки і створює небезпечні умови всередині тюрми. Як підкреслили члени Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, у додаток до створення потенційно небезпечних ситуацій для малозахищених ув'язнених, воно також несе небезпеку для персоналу, що може негативно позначитися на їх становищі у зв'язку з їх невмінням забезпечити достатній контроль над ув'язненими і вести з ними конструктивну бесіду. Окрім цього, мала кількість персоналу може означати, що від них очікується значна понаднормова робота і дуже довгі зміни з метою забезпечення загальної безпеки, що може в подальшому призвести до «високого рівня стресу серед співробітників та їх передчасного вигорання» [254].

Зважаючи на це, вітчизняні дослідники наголошують на необхідності вжиття необхідних заходів. Так, в установах виконання покарань психокорекційною діяльністю займаються штатні психологи. Але, на жаль, як зауважують вітчизняні дослідники Н. С. Разумейко та О. Г. Ткаченко, персонал із тих або інших причин не повсякчас має можливість скористатися їх допомогою [180, с. 200].

Серед наукових доробків щодо подолання кризових явищ у діяльності пенітенціарного персоналу привертає увагу емпіричне дослідження професора Н. Ю. Максимової «Профілактика емоційного вигорання працівників пенітенціарних закладів», у якому вчена наголосила на нагальній потребі

розроблення рекомендацій із подолання стресу і профілактики пов'язаних із ним наслідків. Водночас проведений дослідницею аналіз результатів стандартизованого інтерв'ю показав, що з питань емоційного вигорання працівники вкрай рідко звертаються до психолога (19 % опитуваних). Зокрема, респонденти зазначають, що психологи й так перевантажені роботою із засудженими, тому на персонал у них вже не вистачає часу. Крім того, у фахівців є великі сумніви у тому, що психолог може допомогти вийти із негативних станів. Значною перешкодою є також нестача часу у самих працівників та віддаленість їх робочого місця від приміщення соціально-психологічної служби [86].

Отже, проведений аналіз сучасних наукових розробок і практики функціонування пенітенціарної системи засвідчує, що проблемі безпеки персоналу установ виконання покарань властивий комплексний характер. Вона не вичерпується лише захистом від злочинних посягань саме з боку засуджених, а включає також захист осіб, які працюють у таких установах, від дії технічних, медичних та інших можливих негативних чинників, небезпека яких підвищується в місцях позбавлення волі. Серед інших ключових чинників, що впливають на безпеку персоналу установ виконання покарань, його соціально-правовий захист виступає фундаментальною основою безпеки.

Зважаючи на специфіку розглядуваної проблематики, окремий блок робіт утворюють публікації, в яких розкриваються різні аспекти правового та соціального захисту визначених категорій громадян у межах держави, що утворює відповідне теоретико-методологічне підґрунтя для розкриття предмета дослідження дотично до персоналу ДКВС України.

Проведений аналіз спеціальної наукової літератури за цим напрямом дає підстави констатувати, що в Україні отримали науковий супровід галузеві аспекти правового та соціального захисту таких категорій громадян (службовців, працівників правоохоронних органів), як: загалом громадян України [60; 67; 224], працівників органів внутрішніх справ (міліції) [76; 77; 89], працівників державної податкової служби [225], військовослужбовців [68], учасників

бойових дій [26], внутрішньо переміщених осіб [75], безробітних [6].

Як бачимо, проблематика правового та соціального захисту персоналу ДКВС України залишилася за межами фундаментальних наукових розробок, що в умовах сучасних процесів реформування пенітенціарної системи України актуалізує потребу у проведенні відповідного дослідження, вибір теми, формулювання мети й постановку наукових завдань.

Вивчення джерельної бази також показало, що «у вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам удосконалення державної служби, формуванню високопрофесійного і соціально захищеного державного службовця приділяється велика увага» [55].

Такі наукові судження повною мірою корелюють із предметом нашого дослідження, адже цьому є як правові, так і доктринальні підтвердження. Щодо першого компонента, варто навести положення ч. 2 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», за яким «служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є *державною службою особливого характеру*, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України», а також що «час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу *державної служби* відповідно до закону» (курсив наш. – Н. С.) [128].

У свою чергу, за другим (доктринальним) напрямом, важливо навести позицію відомого фахівця в галузі державної служби в Україні академіка Ю. П. Битяка, який у межах авторської трирівневої класифікації державної служби серед різновидів мілітаризованої державної служби виділяє саме службу в органах виконання покарань [7, с. 347].

Інший сучасний вітчизняний фахівець у кримінологічній галузі функціонування державної служби І. М. Довбань, розмірковуючи з приводу особливого характеру служби в тих або інших структурах державної служби, слушно відмічає, що «особи, які перебувають на службі у держави (державні службовці), долучені до виконання найважливішої місії, що підвищує їх

відповідальність за той чи інший напрям (галузь, сферу) діяльності у сфері гарантування прав і свобод людини. За таких обставин державна служба розглядається як антикриміногенний чинник, оскільки згідно зі спеціальним законодавством, що визначає засади діяльності окремих правоохоронних органів, служба в них є державною службою особливого характеру (такий характер залежить від відповідних галузевих завдань)» [34, с. 14–15; 35, с. 44–45].

Принагідно зазначимо, що для персоналу ДКВС України такі галузеві завдання у найбільш загальному виді викладені в ч. 1 ст. 1 КВК України [72] і конкретизовані через призму його прав та обов'язків, закріплених у ст. 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [128].

Відтак, соціальна важливість і водночас небезпечність виконуваних посадовими і службовими особами органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів функцій зумовлюють необхідність формування відповідної таким ризикам системи соціально-правових гарантій, реалізація яких створюватиме належні передумови для ефективного виконання оперативно-службових завдань із виправлення і ресоціалізації засуджених.

У свою чергу, результати фундаментальних наукових досліджень показують кореляцію між такими показниками, як «соціальна захищеність державних службовців», «престижність державної служби», «стабільність державної служби»: «Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, органи місцевого самоврядування, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби» [7, с. 251].

Отже, проведений аналіз наукових праць свідчить про те, що наявні дослідження стосуються в основному організаційно-правових, кримінально-виконавчих та кримінологічних засад формування та функціонування персоналу установ виконання покарання, або виконані до прийняття Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (2005 р.) чи ґрунтуються на нормативно-правовій базі зарубіжних країн, оминувши таким чином проблематику правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на сучасному етапі функціонування пенітенціарної системи.

Тому, з урахуванням сучасних реалій функціонування ДКВС України, реформування пенітенціарної системи під егідою Міністерства юстиції України та необхідності вжиття заходів щодо поліпшення соціально-правового становища персоналу ДКВС України (у тому числі підняття престижу служби в пенітенціарній системі, скорочення плинності кадрів тощо) вважаємо, що основними напрямками подальших досліджень указаної проблеми мають стати:

- з'ясування витоків становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- визначення поняття і змісту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- аналіз правової основи службової діяльності осіб рядового і начальницького складу та праці спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України;
- вироблення доктринальних і порівняльно-правових (компаративних) засад удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- формулювання проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

1.2 Витоки становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Послідовне виконання Україною наприкінці ХХ ст. – на початку ХХІ ст. міжнародних (зокрема на рівні Ради Європи) зобов'язань сприяло створенню кримінально-виконавчої системи, підконтрольної Міністерству юстиції України.

У 2016 р. зазначений центральний орган виконавчої влади розпочав новий етап реформування системи виконання кримінальних покарань та пробації. Було вжито низку організаційно-правових заходів, спрямованих на оптимізацію управління кримінально-виконавчою системою. Це, зокрема:

– ліквідація 18.05.2016 р. Державної пенітенціарної служби України та покладення на Міністерство юстиції України завдань і функцій з реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації [32];

– ліквідація 18.05.2016 р. територіальних органів управління Державної пенітенціарної служби України та утворення територіальних органів Міністерства юстиції України – міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та пробації [149];

– утворення 13.09.2017 р. Адміністрації ДКВС України [166], правонаступником якої з 24 січня 2020 р. є Департамент з питань виконання кримінальних покарань [33];

– утворення 13.09.2017 р. державних установ «Центр пробації» [165] та «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України» [164].

Відповідні якісні зміни супроводжувалися активною нормотворчою діяльністю Міністерства юстиції України. Серед найбільш значущих кроків у цьому напрямі – спроба осучаснити нормативне регулювання правового статусу персоналу ДКВС України шляхом підготовки спочатку у 2017 р., а потім у 2021 р. проектів Закону України «Про пенітенціарну систему» [168; 169], котрий має замінити Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 р. № 2713-IV [128].

Разом із тим, Закон України «Про пенітенціарну систему» до сих пір не прийнято, що унеможливорює реалізацію закріплених у ньому осучаснених засад правового та соціального захисту персоналу пенітенціарної системи. Натомість

у свідомості більшості співробітників та пенсіонерів ДКВС України спостерігається почуття невдоволеності своїм соціальним статусом (що зумовлено, зокрема неможливістю отримання житла особами, які на нього претендують, несвоєчасним та непропорційним новим соціально-економічним умовам перерахунком пенсій, неналежним забезпеченням медичним обслуговуванням, реабілітацією та відновним лікуванням тощо). Декларовані Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» правові гарантії, що були морально застарілими вже на момент їхнього прийняття, не були підкріплені необхідними державними механізмами та процедурами їхньої реалізації, а також реальними санкціями за порушення чинного законодавства. Соціально-економічні права, закріплені Конституцією України (ст. 47, 48, 49 та ін.), також виявилися недостатньо забезпеченими матеріальними можливостями суспільства, що пережило декілька політичних криз, зраду вищих органів влади у 2014 р. та війну з північним агресором, яка триває вже більше восьми років. Унаслідок цього реальне фінансове забезпечення, в тому числі грошове утримання, пільги та компенсації не адекватні витраченим зусиллям, рівню підготовки та ступеню професійного ризику конкретного співробітника. Зросла у рази різниця між грошовим забезпеченням рядових співробітників та керівниками вищої ланки, що призвело до збільшення кількості корупційних правопорушень (у тому числі кримінальних). Окремі пільги і компенсації виплачуються нерегулярно, до того ж ці виплати у більшості випадків залежать від відданості та лояльності керівництву, ніж від особистого внеску у результати службової діяльності, що не може не викликати обурення і невдоволення персоналу ДКВС України.

У зв'язку з вищевикладеним виникає необхідність у вивченні та аналізі історичного досвіду формування правової бази та практичної діяльності установ і органів кримінально-виконавчої системи щодо правового та соціального захисту персоналу, що становить не лише науковий, а і практичний інтерес.

Вивчення історико-правових джерел засвідчує, що вперше покарання з елементами позбавлення волі згадується за часів Київської Русі під назвою

«потік». Як зазначають дослідники тогочасної системи виконання покарань, передбачених Руською Правдою, «потік» став тією базою, на якій розвинулися усі види кримінальних покарань тієї епохи. Ця форма покарання мала змішану, подекуди невизначену сутність [70, с. 72]. Тому не випадково, що під терміном «потік» дослідники розуміли і позбавлення волі, і вигнання/виселення, і навіть віддачу в рабство, що могли поєднуватися з ув'язненням до темниці [195, с. 406]. Подібні вироки виконували, як правило, князівські дружинники, чиє життя і тілесна недоторканність були предметом правового захисту, передбаченого Руської Правдою [53, с. 70]. Аналіз цього історичного факту підтверджує готовність держави забезпечувати правовий захист осіб, відповідальних за виконання кримінальних покарань.

Як зазначається у спеціальній літературі, «Литовсько-Руська доба внесла ряд істотних змін до системи існуючих кримінальних покарань, фактично сприявши виокремленню кримінально-виконавчої функції» [70, с. 74]. За свідченням О. М. Григор'єва, «у Литовській державі позбавлення волі почали широко застосовувати після прийняття нової редакції Литовського Статуту в 1588 р. До цього часу тут вже встигла сформуватися досить розвинена система місць ув'язнення. Але ув'язнення як вид покарання в епоху Литовських Статутів (1529, 1566, 1588 рр.) ще не набуло самостійного значення і входило до системи композицій у вигляді складової частини сукупного покарання, розподіленого на етапи (наприклад, ув'язнення, штраф)» [27, с. 29].

У подальшому положення Литовських Статутів з певними змінами і доповненнями увійшли до відомої пам'ятки українського права XVIII ст., що отримала назву «Права, за якими судиться малоросійський народ». У цьому документі 1743 р. питанням створення та обладнання тюрем, умовам тримання ув'язнених, в тому числі й отримання з них «потюремного платежу», а також розшуку ув'язнених-втікачів було присвячено 22 та 23 статті. У 22 статті «градским» урядникам наказувалося «старатись и власноруч наглядати, щоб при судах та урядах тюрми були побудовані міцні, одні – низько, у самій землі, внутрішні, а інші – верхні, де повинні утримуватись колодники: у внутрішніх –

за кримінальними справами, а у верхніх – за справами розправочними (цивільними)». Утримуватись усі колодники в зазначених тюрмах повинні були за умови надійних замків і ключів та особливої, що визначалася судом, охорони, якою повинен був керувати отаманом призначений чоловік. За ними здійснювали нагляд сам отаман та городничий з метою запобігання втечам колодників, особливо які були засуджені за кримінальними справами [121, с. 146]. Отже, йдеться про створення спеціальної тюремної охорони, підконтрольної місцевій поліцейській владі.

Поряд із Литовською державою, українські землі довгий час перебували у складі Російської імперії, що значною мірою позначилося як на правових традиціях загалом, так і на формуванні окремих засад правового та соціального захисту персоналу пенітенціарних установ. Зважаючи на це, заслуговує на увагу аналіз нормативно-правових актів відповідного історичного періоду, в яких міститься правова основа як кримінально-виконавчої діяльності, так і гарантій персоналу, відповідального за її провадження.

На ранніх етапах формування Російської імперії виконання вироків, утримання тюрем та ув'язнених, як уже засуджених, так і тих, які перебували під слідством, покладалося на місцеву владу. Тюрми не відігравали помітної ролі в тогочасній (середини XVIII ст.) пенітенціарній системі. Ідея про те, що держава повинна витратити свої і без того мізерні кошти на утримання злочинців у неробстві, була для країни занадто нова. Саме тому особливе місце серед пенітенціарних документів того часу займає «Проект про тюрми імператриці Катерини Великої» – проект тюремного статуту, власноруч підготовлений нею у 1787 р., у якому, за думкою І. В. Іванькова, була вперше висловлена на офіційному державному рівні ідея про можливість виправлення злочинців через працю, а також були визначені основні напрями реалізації цієї ідеї – через централізацію тюремного управління; через утворення гамівних та робітних будинків; через поліпшення побутових умов ув'язнених [54, с. 27].

Відповідно до Проекту, тюремна адміністрація в губернії повинна була очолюватись «наглядачем тюрми» з окладом у 151 руб. на рік. Це, за думкою

М. М. Гернета, попередник губернських тюремних інспекторів, що з'явилися лише на ціле століття пізніше. Очолити адміністрацію кожної губернської тюрми повинен був так званий «тюремник». Безпосередніми помічниками головного тюремника повинні були стати «три тюремника відділень», тобто по одному у кожній із трьох складових частин тюрми: підстражній, вироковій та для засуджених. Утримання «тюремника» в рік пропонувалась у сумі 126 руб., а трьох його помічників – по 24 руб. кожному. У підпорядкування «тюремника» проектувалося поставити по одному «старшому сторожу» з окладом 15 руб. у рік та по два «молодших сторожа», які змінюють один одного... Статті проєкту про тюремні штати, безсумнівно, вносили певне уточнення та певну впорядкованість у хаотичний стан справ з управління місцями ув'язнення того часу, але вони не були реалізовані [24, с. 121].

Першою офіційною спробою систематизації кримінально-правових норм Російської імперії став Артикул військовий 1715 р., вироблений за безпосередньої участі Петра Першого. Артикул військовий був створений, маючи за мету розвиток ідеї Соборного уложення 1649 р. про помсту злочинцеві та залякування населення за рахунок посилення суворості покарань та порядку їх виконання. Розширилося застосування смертної кари, тілесних покарань, тюремного ув'язнення, з'явилися покарання у виді каторжних робіт, посилення на галери, нові різновиди ганебних покарань. Окрім «важкого ув'язнення», Артикул військовий призначав «стерпне ув'язнення» (ст. 152), просте «ув'язнення» (ст. 21, 34, 85), тюрму (ст. 203), арешт у «профоса», тобто ката (ст. 11) тощо [24, с. 156]. Однак закон не визначав, в чому саме полягав кожен з цих видів позбавлення волі. Спеціальних тюрем для кожного з цих видів не існувало, і тільки каторга була поширеним покаранням. Таким чином, Артикул військовий 1715 р. наблизив статус тюремних службовців до статусу військовослужбовців, а інколи – і офіцерів, що дає підстави говорити про суттєве збільшення змісту їх правової захищеності та підвищення соціального статусу. За часів Петра Першого була суттєво розширена практика позбавлення волі, пов'язана з використанням праці ув'язнених на каторжних роботах, згодом цей

вид покарання отримав назву арештантських рот. Отже, Петро Перший, потребуючи для здійснення своїх перетворювальних планів у величезній кількості дешеву робочу силу, активно використовував ув'язнених, які не вимагали суттєвих державних витрат, а, навпаки, надавали широкі можливості для отримання максимальної вигоди.

За свідченням М. М. Гернета, першою за часом спеціальною законодавчою пам'яткою Російської імперії про позбавлення волі став «Звід установ та статутів про осіб, які тримаються під вартою, і про засланців». Він увійшов до XIV тому Зводу законів, виданого у 1832 р., і зайняв у цьому томі п'яту частину. «Звід установ та статутів про осіб, які тримаються під вартою, і про засланців» був розділений на дві книги, перша з яких має назву «Звід установ і статутів про осіб, які тримаються під вартою», а друга – «Звід установ і статутів про засланців». М. М. Гернет підкреслював, що зміст Зводу свідчить, як мало і поверхнево була регламентована до 1832 р. така важлива частина державного управління, як тюремне ув'язнення. Зміст першої книги п'ятої частини XIV тому Зводу законів 1832 р. був поділений на три розділи. Перший мав назву «Установи місць тримання під вартою» і містив постанови загального характеру, які стали вступом до змісту другого та третього розділів. Останні носили спеціальний характер і містили постанови про осіб, які трималися в дільницях при поліції та у тюрмах (розділ 2) і про осіб, які трималися в гамівних та робочих будинках (розділ 3) [24, с. 36].

«Звід установ та статутів про осіб, які тримаються під вартою, і про засланців» відносив старших і молодших тюремних наглядачів і наглядачок до тюремної охорони, члени якої призначалися на посаду та звільнялися начальником місця позбавлення волі і перебували в його прямому підпорядкуванні. Як зазначає Н. М. Макарова, кількість наглядачів була зведена до мінімуму, а низькі оклади не дозволяли залучити до цієї роботи необхідну кількість гідних людей. Окрім того, їм не належало казенне речове забезпечення та не видавався пайок. Усе це призвело до того, що кваліфікація та моральні якості наглядачів знаходилися на досить низькому рівні: вони часто перебували

у матеріальній залежності від арештантів, отримували від них за пом'якшення режимних вимог різні підношення та подачки [84, с. 77].

У свою чергу, А. П. Печніков на підставі проведеного дослідження стверджує, що саме у цей період з'явилася практика заміщення тюремних посад особами з колишніх військових. На ці посади було бажано «підбирати людей благонадійних і доброї поведінки, переважно з унтер-офіцерського звання». На посади служителів (сторожів) наймали відставних рядових. Заробітна плата тюремним наглядачам провадилася із сум міських доходів, а наглядачам – із сум наказу громадського піклування. На підтвердження цієї тези науковець наводить витяг із постанови Санкт-Петербурзького губернського правління від 19 листопада 1835 р. № 29640, відповідно до якої наглядачеві на провіант в рік відпускалося 59 рублів 43 копійки і на обмундирування – 40 рублів 13 копійок. При цьому правління могло збільшувати ці суми залежно від обставин [112, с. 55].

У 1877–1879 рр. у Російській імперії відбувся заключний етап реформи тюремної системи. Із метою забезпечення більш ефективного управління місцями позбавлення волі у лютому 1879 р. у складі Міністерства внутрішніх справ було створено Головне тюремне управління (далі – ГТУ). Як підкреслюють вітчизняні дослідники пенітенціарної історії, це був новий державний орган, раніше невідомий «державному апарату Російської імперії, головним призначенням якого вперше в історії було вирішення проблем тюремної системи в масштабах усієї країни» [54, с. 34]. «Новим явищем у світовій практиці стало запровадження в Російській державі інституту тюремних інспекторів у центральному тюремному апараті (ГТУ) та тюремних інспекцій на губернському рівні» [27, с. 9–10].

Законом від 11 грудня 1879 р. «Про основні положення, що мають служити керівництвом при перетворенні тюремної частини і при перегляді Уложення про покарання» було встановлено такі види кримінальних покарань: смертна кара; каторга, яка призначалась безстроково або на певний строк із подальшим переведенням на поселення; заслання на поселення безстроково; ув'язнення у

виправному будинку; ув'язнення у фортеці; ув'язнення у тюрмі; арешт; грошова пеня [119]. Закріплена у Законі система покарань майже у незмінному вигляді проіснувала до початку ХХ ст. Кримінальне уложення 1903 р. практично не змінило цей перелік покарань, замінивши лише грошову пеню на грошовий штраф.

Наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. основними нормативно-правовими актами, в яких визначався зміст діяльності кримінально-виконавчої системи Російської імперії залишались Статут про утримуваних під вартою (у редакції 1890 р.) та Статут про засланців (у редакції 1909 р.). Основним документом, який офіційно закріпив правовий статус чинів тюремної адміністрації та осіб, що перебували при місцях ув'язнення, стала Загальна тюремна інструкція, яка була прийнята 1 березня 1912 р. Зміст Інструкції складала дві частини: перша – «Управління місцями ув'язнення» та друга – «Внутрішній тюремний розпорядок». Першу частину утворювали чотири розділи: «Особовий склад», «Права і обов'язки службовців у місцях ув'язнення», «Нарада чинів тюремної адміністрації та осіб, що перебувають при місцях ув'язнення», «Загальні обов'язки служби чинів тюремної варти». Вона складалась із норм, що визначали організацію управління місцями позбавлення волі та завдання тюремної адміністрації; встановлювали перелік персоналу, який працював у пенітенціарних установах, або залучався до їх роботи; закріплювали правовий статус персоналу. Друга частина отримала назву «Внутрішній тюремний розпорядок» і складалася з таких розділів: «Прийом арештантів», «Розподіл арештантів у місцях ув'язнення», «Утримання арештантів», «Вибуття арештантів з місць ув'язнення» [104].

У цей же період продовжувалася діяльність щодо поліпшення матеріального стану, правового та соціального захисту персоналу установ виконання покарань. За даними, наведеними М. І. Петренком, 26 січня 1882 р. імператорським указом була встановлена гранична норма співвідношення арештантів і наглядачів із розрахунку двадцять до одного і введена посада старшого наглядача в кожному з 33 виправних арештантських відділень. За

поданням міністра внутрішніх справ і схвалення Державної Ради 9 лютого 1882 р., відповідно до Закону «Про посилення нагляду в губернських замках та гамівно-робочих будинках» були затверджені нові штати тюремних наглядачів. У 51 губернському тюремному замку та 5 гамівно-робочих будинках вводились посади 107 старших та 892 молодших наглядачів з окладом утримання відповідно 240 і 180 руб. на рік. Уперше було встановлено право наглядового складу на отримання надбавки до зарплати за вислугу років. Із метою поліпшення роботи з кадрами ГТУ циркуляром № 5 від 24 лютого 1884 р. було наказано при прийомі на службу наглядачів за вільним наймом відбирати у них письмове зобов'язання, де обговорювалися б умови служби. Додатком до циркуляру оголошувалася затверджена 2 грудня 1883 р. міністром внутрішніх справ типова форма такого зобов'язання. Один із пунктів цього зобов'язання визначав розмір заробітної плати, умови проживання і обов'язок купувати за свій рахунок встановлену форму одягу. 28 грудня 1892 р. імператором була затверджена думка Державної Ради «Про правила виплати пенсій і одноразових виплат членам тюремної варті цивільного відомства». Повна пенсія тепер призначалася після 30 років вислуги, але якщо службовець відбудув дійсну військову службу, то термін вислуги скорочувався на 5 років. При певних умовах до строку вислуги, що давала право на пенсію, включалася і служба в інших відомствах. Пенсія за хворобою в повному обсязі призначалася після 20 років служби, а половина – після 15 років. Для формування пенсійного фонду з платні тюремних службовців проводилися утримання в розмірі 2 % з суми понад 150 руб. і 1 % – з менших сум на рік. Порядок обчислення, призначення і припинення пенсійних виплат службовцям тюремної варті та їх сім'ям був аналогічний порядку, встановленому для цивільних чинів за Загальним пенсійним статутом [111, с. 276].

Таким чином, можемо стверджувати, що у період царизму на теренах України законодавчі акти про порядок і умови виконання покарання у виді позбавлення волі, як правило, відображали зміст поглядів на означену проблему пануючої верхівки і носили залякуючий класовий характер. Активний розвиток

тюремного законодавства Російської імперії розпочався лише з середини XIX ст. – з публікації у 1832 р. «Зводу установ та статутів про осіб, які тримаються під вартою, і про засланців», однак і в цей період суттєвих надбань щодо визначення правового та соціального захисту тюремного персоналу здійснено не було. Головним джерелом визначення правового статусу співробітників тюремного відомства стала нормотворча діяльність створеного 27 лютого 1879 р. ГТУ, яке за нетривалий час видало значну кількість різноманітних циркулярів, що стосувалися соціально-правового захисту персоналу: про зміну штатів, про надбавки до зарплати, про умови проживання, про розміри та умови виплати пенсій тощо [184, с. 42].

Розглянувши дореволюційний період щодо предмета дослідження, перейдемо до історико-правового аналізу наступного. У свою чергу, починаючи аналіз радянського періоду, варто відмітити, що етап напередодні (1917–1919 рр.) був досить складним та кризовим для пенітенціарної системи України, оскільки у цей час влада багато разів переходила з рук у руки (Українська Народна Республіка доби Центральної Ради, Гетьманат П. Скоропадського, Директорія Української Народної Республіки), але попри все тюремні інституції так і не були реформовані [220, с. 9–10]. Не становили винятку в цьому плані інститути правового та соціального захисту тюремного персоналу.

Натомість, вивчення спеціальної наукової літератури й архівних джерел свідчить про те, що досвід діяльності державних органів у перші роки радянської влади є дуже привабливим для дослідників, тому що має спільні риси із сучасною ситуацією в Україні: пошук нових форм роботи; напрацювання управлінських рішень у різних умовах, зокрема, зміни відомчої підпорядкованості системи місць позбавлення волі; відсутність належного фінансування; відкритість і доступність світового пенітенціарного досвіду тощо.

Вивчення спеціальної літератури та історичних актів дає підстави стверджувати, що одним із перших документів, що частково спробував визначити правовий статус працівників установ виконання покарань, став Циркуляр Центрального карального відділу (далі – ЦЕКВ) Міністерства юстиції

України № 53 за 1920 р. «Про мілітаризацію нагляду і службовців БУПРів³». У Циркулярі зазначалося, що «у розвиток постанови Раднаркому України від 21 березня 1919 р. «Про мобілізацію тюремних службовців» весь службовий персонал місць ув'язнення, будучи військовозобов'язаним за родом своєї служби, керується статутом робітничо-селянської міліції. Всім завідувачам місцями ув'язнення пропонується у порядку наказу ввести сувору військову дисципліну серед службовців в місцях позбавлення волі, з дотриманням всіх правил співпідпорядкованості серед стройової частини службовців (нагляду), ввести стройові заняття, попередньо виконавши роботу з відновлення серед них військової дисципліни» [220, с. 10–11].

Наступний Циркуляр № 59 за 1920 р. «Про порядок відбування адміністративного стягнення наглядом і службовцями БУПРів» відтворював повне безладдя у процесі покарання працівників установ виконання покарань: «заарештовані в адміністративному порядку наглядачі та інші особи адміністрації БУПРів нерідко відбувають арешт в тому ж БУПРі, де вони перебувають на службі. Знаходячи це недоцільним, ЦЕКВ пропонує в таких випадках направляти їх або до іншого БУПРу міста, якщо такий є, або передавати їх до Надзвичайної Комісії⁴ та міліції» [220, с. 136].

10 травня 1921 р. у Постанові Ради народних комісарів (далі – РНК) «Про роботу Наркомюсту» зазначалось, що з метою «у найкоротший термін зміцнити як у центрі, так і на місцях радянський правовий лад і підняти авторитет суду, РНК постановляє: ... 8. Визнати бажаним об'єднання у ЦЕКВ всіх місць ув'язнення... 9. Визнати за необхідне оновити у БУПРах особовий склад наглядачів, залучаючи для цієї мети профспілки і комнезами⁵. 10. Запропонувати відповідним комісаріатам надати ЦЕКВ Народного комісаріату юстиції всебічне сприяння при виконанні ним покладених на нього завдань, зокрема: ... б) зобов'язати Народний комісаріат охорони здоров'я вжити термінових заходів до поліпшення санітарного стану місць ув'язнення і

³ БУПР – будинок примусових робіт, створені 18 квітня 1920 р. на підставі постанови НКЮ УСРР «Про відміну розподілу місць ув'язнення на розряди за тяжкістю покарання і про перейменування їх в будинки примусових робіт» [18, с. 170].

⁴ Всеукраїнська надзвичайна комісія для боротьби з контрреволюцією, спекуляцією, саботажем та службовими злочинами (скорочено ВУНК) – у 1918–1922 рр. державно-політичний карний орган уряду більшовиків.

⁵ Комітети незаможних селян – орган Радянської влади на селі в Україні у 1920–1933 рр.

реформаторіумів, до постачання у лікарні при них білизни, медикаментів та медперсоналу; в) запропонувати Уккранаргоспу постачати до місць ув'язнення, реформаторіумів і майстерень необхідні інструменти і матеріали, терміново провести необхідний ремонт БУПРів...; д) запропонувати командувачу військами України забезпечити нагляд місць ув'язнення достатньою кількістю зброї... [18, с. 252–254].

Окремим Положенням Всеукраїнського центрального виконавчого комітету (далі – ВУЦВК) і РНК Української Соціалістичної Радянської Республіки (далі – УСРР) від 5 жовтня 1921 р. «Про Народний комісаріат юстиції» були визначені завдання Народного комісаріату юстиції (далі – НКЮ) та його підрозділів. Зокрема на виправно-трудоий відділ (далі – ВТВ) покладалась: організація каральної справи в республіці; розробка виховно-трудоих методів і каральних заходів; постачання ув'язнених і нагляду – продовольством і речовим майном, забезпечення місць ув'язнення паливом, освітленням, фуражем і необхідною зброєю» [18, с. 316–323].

6 грудня 1922 р., відповідно до вимог Постанови ВУЦВК, всі місця ув'язнення, що перебували у віданні НКЮ, та управління ними, в тому числі Центральний виправно-трудоий відділ і його місцеві органи, а також конвойну варту Республіки було передано у відання Народного комісаріату внутрішніх справ (далі – НКВС) з усіма кредитами, штатами і майном [220, с. 164].

Уперше спроба конкретно вирішити окремі питання правового та соціального захисту працівників установ виконання покарань була здійснена у Постанові ВУЦВК «Про розвантаження і поліпшення місць позбавлення волі» від 15 серпня 1923 р., згідно з вимогами якої «відповідні відомства повинні були терміново розробити та внести у законодавчому порядку кошторисні заявки: ... г) про встановлення для службовців місць позбавлення волі УСРР аналогічно РРФСР твердої ставки оплати праці, вживши заходів до її своєчасної виплати. Визнати за доцільне надання деяких пільг службовцям місць позбавлення волі, зокрема: відстрочки від призову на військову службу, прирівнювання сімейств загиблих службовців до сімей червоноармійців, для чого НКВС, погодивши з

командуванням, увійти з відповідним поданням до РНК» [18, с. 589–592].

На підставі Постанови ВУЦВК «Про розвантаження і поліпшення місць позбавлення волі» від 15 серпня 1923 р., РНК УСРР 8 травня 1924 р. прийняла Постанову «Про поліпшення становища працівників місць позбавлення волі», відповідно до якої «для начальників місць позбавлення волі, заступників і помічників начальників, старших і молодших наглядачів були встановлені нижченаведені пільги: а) поширити на сімейства зазначених осіб всі права і переваги, надані сім'ям працівників міліції; б) запропонувати губвиконкомам забезпечити перерахованих у п. 1 осіб необхідними житловими приміщеннями, по можливості, при місцях позбавлення волі... Особам, яким не можуть бути чомусь надані квартири при місцях позбавлення волі, повинна була видаватись відповідна компенсація (матеріальна) в розмірі, що встановлювався відповідним губвиконкомом; в) надати зазначеним у п. 1 постанови особам право на безкоштовне отримання обмундирування за нормами і на підставах, встановлених для співробітників робітничо-селянської міліції. 2. Встановити для працівників місць позбавлення волі заробітну плату та інше забезпечення на рівних підставах з встановленими для працівників радянської робітничо-селянської міліції; а) губернських інспекторів місць позбавлення волі прирівняти до начальників губернської міліції; б) начальників губернських будинків примусових робіт (БУПРів) прирівняти до начальників міської міліції губернського міста; в) помічників начальників БУПРів прирівняти до начальників районної (міської) міліції губернського міста; г) старших наглядачів БУПРів прирівняти до дільничних наглядачів міліції; д) молодших наглядачів БУПРів прирівняти до старшого міліціонера; е) начальника окружного БУПРу прирівняти до начальника району міліції...» [220, с. 211–212].

Відповідно до вимог ст. 13 Виправно-трудового кодексу (далі – ВТК) УСРР, розробленого НКВС УСРР у вересні-жовтні 1925 р. і введеного в дію на всій території УСРР з 1 листопада 1925 р. Постановою ВУЦВК, «права, обов'язки та порядок діяльності, відповідальність і проходження служби адміністрації, нагляду і службовців виправно-трудових установ визначались

ВТК УСРР та Особливим Положенням про службу у виправно-трудових установах», однак реально у ВТК містилася всього одна норма, присвячена персоналу – це ст. 14, в якій йшлося про надання персоналу та нагляду «належного їм обмундирування за встановленими НКВС... нормами, зразками, термінами та розцінками» [220, с. 293].

Остаточно ж порядок проходження служби персоналом виправно-трудових установ був встановлений у Статуті служби у виправно-трудових установах (далі – ВТУ), затвердженому Постановою ВУЦВК від 25 листопада 1925 р. У цьому Статуті були визначені: загальні права й обов'язки адміністративно-муштрового складу ВТУ; порядок призначення на посади й звільнення з посад у ВТУ; особливості усунення з посади; встановлені види переводів і відпусток та особливості їх отримання; заходи заохочення та дисциплінарні покарання. Цікавим, на нашу думку, вважається той факт, що «особи, які вступали на адміністративно-муштрову службу в ВТУ, мусили відповідати таким умовам: мати виборче право до Рад; мати найменше 21 рік; відповідати за станом свого здоров'я вимогам правил служби в ВТУ і не мати хвороб, що перешкоджали б виконувати службу в ВТУ...». До речі, до заходів заохочення належали «подяки від лиця служби; нагородження позачерговою відпусткою; видача посвідок про знання служби й добре поведження; нагородження додатковим окладом; подання до нагороди орденом Трудового Червоного Прапора⁶. На осіб адміністративно-муштрового складу ВТУ за порушення встановлених законом і статутами обов'язків і правил поведження, а так само за несумлінне, неухвалне й недбайливе ставлення до служби, яке все ж не мало ознак кримінально-карного діяння, накладались такі дисциплінарні покарання: догана з оголошенням у наказі або без нього; догана з попередженням про звільнення; догана з оголошенням у пресі; арешт до 7 діб; звільнення зі служби» [220, с. 327–331].

В Обіжнику ВТВ НКВС УСРР «Про порядок, накладання дисциплінарних стягань на співробітників виправно-трудових установ» від 1 березня 1926 р. № 30

⁶ Орден Трудового Червоного Прапора УСРР – єдиний орден УСРР у 1921–1928 рр.

було розміщене пояснення, що «адміністративний арешт адміністративно-стройові службовці ВТУ не можуть відбувати в тій ВТУ, де працюють на посаді, а повинні бути направлені до найближчих районів міліції або до військової гауптвахти, якщо така є» [220, с. 342].

Уперше детальні посадові інструкції начальника ВТУ, його помічників, посадових осіб чергової зміни, наглядачів, посадових осіб служб охорони і забезпечення були детально визначені в Інструкції ВТВ НКВС УСРР «Про службу працівників адміністративно-стройового складу виправно-трудоустанов УСРР» від 11 травня 1926 р. Незважаючи на те, що Інструкція не містила норм, які б визначали правовий та соціальний захист персоналу, в ній вперше на начальника ВТУ покладалась обов'язки з їх захисту: «начальник зобов'язаний бути прикладом для підлеглих як у своїй поведінці, так і у виконанні служби, бути розумно-вимогливим й наполегливим, але в той же час справедливим, доступним, рівним, спокійним і ввічливим у поводженні; він повинен знати кожного з підлеглих, сприяти задоволенню їх потреб і суворо охороняти їхні громадянські і службові права» [220, с. 366–386].

Постановою РНК УСРР «Про форму одягу та іншого речового постачання працівників ВТВ НКВС і працівників місць позбавлення волі УСРР» від 18 травня 1926 р. працівникам ВТВ НКВС і працівникам місць позбавлення волі УСРР було встановлену уособлену «форму одягу та іншого речового постачання. Лише білизна, теплі речі та постіль надавались за зразками, встановленими в Робітничо-Селянській Червоній Армії» [220, с. 386–387].

Найбільш важливим документом, що прирівняв працівників місць позбавлення волі та їх родини до робітників робітничо-селянської міліції і кримінального розшуку УСРР і їхні родини, стала Постанова ВУЦВК і РНК УСРР «Про поширення пільг і переваг, наданих робітникам робітничо-селянської міліції та кримінального розшуку УСРР і їхнім родинам, на осіб адміністративно-муштрового складу поправно-трудоустанов УСРР і їхні родини» від 14 березня 1928 р., у якій зазначалося таке: «поширити на осіб адміністративно-муштрового складу ВТУ УСРР і органів, що керують цими

установами, які підпадають під чинність «Статуту служби у ВТУ», та на їхні родини пільги, надані робітникам робітничо-селянської міліції і кримінального розшуку УСРР і їхнім родинам за постановами ВУЦВК і РНК УСРР «Про пільги і переваги особам, що перебувають на службі в міліції й кримінальному розшуку УСРР і їхнім родинам» від 20 січня 1926 р. та «Про затвердження «Інструкції про застосування пільг у царині трудового законодавства і сільського господарства для військових службовців Робітничо-Селянської Червоної Армії і Робітничо-Селянського Червоного Флоту УСРР та їхніх родин, а також робітників міліції й кримінального розшуку УСРР та їхніх родин» від 15 квітня 1927 р.» [92, с. 73–74].

У продовження діяльності щодо підвищення рівня матеріального добробуту працівників місць позбавлення волі ВУЦВК і РНК УСРР 24 липня 1930 р. прийняли Постанову «Про встановлення періодичних надвишок до основного розміру заробітної плати політичного, муштрового і активно-розшукового складу робітничо-селянської міліції УСРР та адміністративно-муштрового складу поправно-трудоустанов УСРР», відповідно до змісту якої з метою «поліпшити матеріальне становище робітників робітничо-селянської міліції і поправно-трудоустанов, притягти робітників, незаможних середняків на постійну службу та створити з них кадри кваліфікованих робітників міліції і поправно-трудоустанов, ВУЦВК і РНК УСРР постановили: встановити... для адміністративно-муштрового складу поправно-трудоустанов періодичні надвишки до основного річного розміру заробітної плати: за кожні три роки служби, але не більш як чотири надвишки, починаючи з жовтня 1927 р., у такому розмірі: для старшого командного складу – 100 крб., командного складу – 75 крб., старшим і молодшим дозорцям – 50 крб.» [92, с. 111–112].

У подальшому, після передачі виправно-трудоустанов НКЮ союзних республік у відання НКВС Союзу РСР та ліквідації Головних управлінь виправно-трудоустанов народних комісаріатів юстиції союзних республік на підставі відповідної постанови ЦВК і РНК СРСР від 27 жовтня 1934 р. та наказу

НКВС СРСР від 29 жовтня 1934 р. [54, с. 151–152; 122, с. 66, 69], питання правового та соціального захисту співробітників ВТУ окремо не піднімались.

Таким чином, слід зазначити, що питання правового та соціального захисту співробітників ВТУ у перші роки радянської влади на території України не були пріоритетними, а вирішувались лише за умови катастрофічної нехватки персоналу, особливо на низових посадах наглядачів та охоронців. Перші спроби встановити особливості служби пенітенціарного персоналу та його забезпечення на законодавчому рівні належать до 20-х – початку 30-х років ХХ ст. Однак їх зміст в основному полягав у прирівнянні пільг та грошового забезпечення працівників місць позбавлення волі та їх родин до робітників робітничо-селянської міліції і кримінального розшуку УСРР та їхніх родин [185, с. 119]. У подальшому співробітники органів та установ виконання покарань, як складова частина карального апарату НКВС Української Радянської Соціалістичної Республіки (далі – УРСР), за слушним зауваженням І. В. Іванькова «...брали безпосередню і активну участь у масових репресіях проти свого народу, але, одночасно з цим, значна кількість співробітників місць позбавлення волі стали жертвами того самого терору, безпосередніми учасниками якого вони були» [54, с. 162].

16 жовтня 1935 р. ЦВК та РНК СРСР затвердили Положення про проходження служби командним і начальницьким складом прикордонної та внутрішньої охорони НКВС СРСР. Згідно з цим Положенням, всі військовослужбовці прикордонної та внутрішньої охорони були розподілені на командний і начальницький склад, для яких встановлювалися військові звання. Ст. 36 Положення встановлювала такі граничні терміни перебування на дійсній і обов'язковій військовій службі: а) для осіб, які мали військове звання лейтенант, старший лейтенант, капітан (та їм відповідні) термін дійсної військової служби становив до 40 років, обов'язкової військової служби – до 45 років; б) для осіб, які мали військове звання майор (та йому відповідні) термін дійсної військової служби становив до 45 років, обов'язкової військової служби – до 50 років; в) для решти командного і начальницького складу термін дійсної

військової служби становив до 55 років, обов'язкової військової служби – до 60 років. Ст. 40 Положення надавала право представникам командного і начальницького складу, які вислужили терміни дійсної військової служби та були затримані у кадрах прикордонної та внутрішньої охорони, на зарахування вислуги років на право отримання пенсії у розмірі – 1 рік служби за 1,5 року за весь час понад установлений строк дійсної військової служби для внутрішньої охорони, а для прикордонної охорони – 1 рік за 2 роки служби [98].

Кримінальна політика у вказаний період все більше набувала репресивного характеру. Однак, за свідченням П. Ю. Подимова, починаючи з 1938 р., виправно-трудове законодавство «фактично не поповнювалось новими нормами. Значного розвитку в зазначений період отримала нормативна відомча діяльність з цих питань» [118, с. 155]. **Таким чином**, існуючі правові засади функціонування системи виконання покарань поступово втратили своє значення і були замінені на відомчі нормативні акти, а в низці випадків – на приписи посадових осіб, які очолювали вказану систему. Практична діяльність виправно-трудової системи у передвоєнний період була істотно ускладнена. Відсутність правової бази щодо організації діяльності місць позбавлення волі, низький рівень матеріального стимулювання персоналу, його соціального та правового захисту призвели до відсутності спеціального підготовленого управлінського апарату, здатного на всіх рівнях виконувати завдання нової каральної політики держави, що посилювало негативні процеси в діяльності органів та установ виконання покарань.

Важке економічне становище країни, обумовлене Другою світовою війною (1939–1945 рр.), істотно не змінило умов та норм забезпечення персоналу місць позбавлення волі. Більше того, розміри окремих видів пенсій та допомог були підвищені. Для цього періоду дуже характерна була сувора централізація правотворчого процесу щодо соціального забезпечення співробітників органів та установ виконання покарань. Майже всі нормативно-правові акти видавалися РНК СРСР, а після 1945 р. – Радою Міністрів СРСР. Наприклад, 5 червня 1941 р. РНК СРСР прийняла Постанову «Про пенсії та допомогу особам вищого,

старшого і середнього начальницького складу, особам молодшого начальницького складу надстрокової служби, спеціалістам рядового складу надстрокової служби та їх сім'ям» № 1474, відповідно до якої для «осіб начальницького складу органів НКВС, які мають військові або спеціальні звання, осіб начальницького складу (середнього і вище) воєнізованих охорон виправно-трудових таборів і колоній НКВС СРСР, а також для сімей померлих зазначених раніше осіб начальницького складу встановлювався порядок призначення пенсій та допомог». За змістом ст. 1 цієї Постанови, право на пенсію «за вислугу років, або на пенсію за інвалідністю, або на вихідну допомогу отримали: 1. Особи вищого, старшого і середнього начальницького складу, особи молодшого начальницького складу надстрокової служби та фахівці рядового складу надстрокової служби Червоної Армії, Військово-Морського Флоту, прикордонних і внутрішніх військ при зарахуванні в запас або у разі звільнення у відставку». Сім'ї померлих осіб вищеназваного начальницького і рядового складу також отримали право на призначення пенсії або допомоги [100].

Разом із тим, керівництво НКВС неодноразово зазначало, що рівень підготовки кадрів поки залишався вкрай низьким. Це було наслідком: а) суттєвого відтоку кадрів системи виконання покарань у діючу армію під час війни; б) відсутністю належної спеціальної підготовки, необхідних знань у співробітників, що зайняли вакантні посади у повоєнний час. Керівництво системи виконання покарань розуміло, що крім оновлення нормативно-правової бази, персонал потребує конкретних заходів щодо правового та соціального захисту. Слід зазначити, що незважаючи на наявні суттєві проблеми щодо соціального та правового захисту співробітників органів та установ виконання покарань, реальних кроків щодо їх вирішення на державному рівні вжито не було.

У якості висновку слід зазначити, що питання правового та соціального захисту персоналу ВТУ у післявоєнні часи першочергово на порядку денному вищих державних органів та відповідних відомств не перебувало. Це пояснювалось, по-перше, наявністю більш складних державних завдань,

пов'язаних із післявоєнною розрухою та необхідністю відновлення всіх галузей народного господарства, по-друге, організаційними проблемами, що виникали за рахунок постійної зміни відомчої належності виправно-трудової системи.

Однак вже у 50–60-і роки ХХ ст. Міністерство внутрішніх справ (далі – МВС) було зобов'язаним вирішити проблему кадрового забезпечення місць позбавлення волі за такими напрямками: перший – якісний підбір кадрів за рахунок залучення звільнених в запас бійців та командирів Червоної Армії; другий – організація їх навчання та перепідготовки, третій – забезпечення їх житлом та адекватною заробітною платою; четвертий – поширення на них пільг та переваг, передбачених для особового складу військовослужбовців внутрішньої та конвойної охорони МВС СРСР [192, с. 415].

Кінець 50-х років ХХ ст. в історії Радянського Союзу взагалі та УРСР зокрема відрізняється серйозними змінами у суспільно-політичному житті країни. У цей період проводилася достатньо вдала соціальна політика, у результаті якої значно підвищився життєвий рівень народу, усталилася система соціального забезпечення. Ці зміни знайшли відображення в прийнятті нових законодавчих актів і перетворень у соціальному та правовому захисті персоналу кримінально-виконавчої системи.

Так, 8 грудня 1958 р. Рада Міністрів СРСР затвердила Положення про виправно-трудова колонії і тюрми МВС СРСР. Таким чином, на думку Ю. А. Фролова, вперше була надана комплексна правова регламентація різнобічної діяльності і виправно-трудова колоній, і тюрем, чим підкреслювалася спільність їх завдань, а також єдність форм і методів їх здійснення [216, с. 74].

Важливе значення для подальшого розвитку норм виправно-трудова права мало прийняття Верховною Радою СРСР 25 грудня 1958 р. Основ кримінального законодавства Союзу РСР і союзних республік [102]. Новий загальносоюзний кримінальний закон і прийняті на його основі в 1959–1961 рр. кримінальні кодекси союзних республік (Кримінальний кодекс (далі – КК) УРСР було прийнято 28 грудня 1960 р.) містили ключові положення, що визначали

порядок призначення і виконання покарання [213].

У свою чергу, 11 липня 1969 р. Верховна Рада СРСР прийняла Закон «Про затвердження Основ виправно-трудового законодавства Союзу РСР і союзних республік» [101]. Одночасно Законом СРСР було затверджено «Положення про попереднє взяття під варту» [103]. 23 грудня 1970 р. Верховна Рада УРСР прийняла Закон «Про затвердження Виправно-трудового кодексу Української РСР». Цим же Законом ВТК УРСР вводився в дію з 1 червня 1971 р. [136]. Важливо відмітити, що вперше на законодавчому рівні закріплювалися завдання: 1) забезпечення виконання кримінального покарання з тим, щоб воно не тільки було карою за вчинений злочин, але виправляло та перевиховувало засуджених у дусі чесного ставлення до праці, точного виконання законів; 2) відвертання вчинення нових злочинів як засудженими, так і іншими особами; 3) сприяння викоріненню злочинності; 4) заборона під час виконання кримінальних покарань заподіяння фізичних страждань або приниження людської гідності.

Перелічені вище законодавчі акти закріпили введення в практику законодавчої діяльності гуманних засад застосування і виконання кримінальних покарань в СРСР загалом та УРСР зокрема. У цих актах кримінально-правового та виправно-трудового характеру знайшли своє відображення соціально-політичні зміни в країні, певне зростання рівня розвитку демократії, верховенства права, які отримали закріплення в новій Конституції СРСР від 7 жовтня 1977 р., яка встановила право громадян СРСР на матеріальне забезпечення в старості, в разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, а також втрати годувальника. Більше того, в Конституції СРСР встановлювалися організаційні та юридичні гарантії здійснення цього права [63]. Подібні норми щодо правового та соціального захисту громадян (які, до речі, повною мірою поширювалися і на персонал тогочасної виправно-трудової системи) були також відображені в Конституції УРСР від 20 квітня 1978 р. [64].

У результаті проведеного аналізу архівних матеріалів, нормативно-правової та наукової літератури та інших джерел можливо дійти певних

ВИСНОВКІВ.

До XIX ст. на теренах українських земель не існували окремі законодавчі акти, які визначали би порядок і умови виконання покарання у виді позбавлення волі. У 1832 р. була опублікована перша редакція Зводу установ і статутів про тих, хто тримається під вартою і про засланців [218, с. 207–258]. Створене у 1879 р. ГТУ [20] започаткувало системну діяльність щодо соціально-правового захисту персоналу шляхом підготовки та видання циркулярів про зміну штатів, про надбавки до заробітної плати, про умови проживання, про розміри та умови виплати пенсій, про порядок забезпечення персоналу службовим житлом тощо. За участі інспекторів ГТУ 28 грудня 1915 р. була видана Загальна тюремна інструкція [219, с. 159].

У перші роки радянської влади становище більшості місць ув'язнення залишалося вкрай складним за рахунок розрухи, відсутності стабільного фінансування, нестачі кваліфікованого персоналу. Перші спроби вирішити проблеми соціального забезпечення особового складу місць позбавлення волі належать до другої половини 20-х років XX ст., передумовою чого стало створення початкової системи державних соціальних пільг для населення та проведення політичної лінії КПРС на зміцнення ролі та значення силових структур. Ці спроби не стали системними у зв'язку із: а) відсутністю правової бази діяльності пенітенціарних установ; б) низьким рівнем матеріального і фінансового забезпечення персоналу органів і установ виконання покарань порівняно зі Збройними силами та міліцією.

У період 1941–1945 рр. було вжито таких заходів, що позитивно відобразилися на соціально-правовій захищеності персоналу місць позбавлення волі: 1) створено централізовану систему законодавчого регулювання всіх напрямів державного управління, у тому числі й системи органів і установ виконання покарань; 2) підвищено розміри пенсій та соціальних допомог, суттєво розширено категорії персоналу, які могли на них розраховувати; 3) відбулося присвоєння спеціальних і військових офіцерських звань особовому складу працівників виправно-трудоових таборів і колоній та командному складу

воєнізованої охорони.

Післявоєнний період (із 1945 р. до середини 1950-х рр.) у контексті функціонування системи виконання покарань було ускладнено такими факторами: 1) різке зростання злочинності, в тому числі бандитизму в місцях позбавлення волі; 2) відсутність кваліфікованих кадрів, які були втрачені за роки війни; 3) безсистемність у підготовці нових кадрів; 4) низький рівень правового та соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи.

Системні соціально-правові й економічні перетворення, що відбулися в механізмі держави, починаючи із середини 1950-х й на початку 1960-х рр., позитивно вплинули на рівень забезпечення співробітників системи виконання покарань. Так, у цей період і до розпаду СРСР було систематизовано й уніфіковано нормативно-правову базу щодо встановлення різних видів гарантій, пільг та компенсацій персоналу органів і установ виконання покарань. Проте, новий етап, зумовлений розпадом СРСР, поставив перед Україною нове завдання щодо створення системи правового та соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи, яка відповідає би новим соціально-економічним умовам і оновленій нормативно-правовій базі незалежної держави.

Водночас зазначимо, що в період із 1991 р. до 2005 р. персонал кримінально-виконавчої системи не мав власного «статусного» законодавчого акта, який визначав би основні засади його діяльності, гарантії правового та соціального захисту тощо. У ці роки зазначені питання регулювалися в таких актах, як Закон України «Про міліцію» 1990 р., Виправно-трудова кодекс України (що містив розділ IX «Персонал установ і органів виконання покарань») 1970 р., інших розрізнених нормативно-правових актах.

Проте виведення у 1999 р. системи виконання покарань із підпорядкування Міністерству внутрішніх справ та прийняття у 2003 р. КВК України (в якому було визначено правовий статус лише засуджених, без приділення уваги персоналу органів і установ виконання покарань) поставило на порядок денний питання про необхідність підготовки і прийняття якісно нового законодавчого акта.

Таким актом став Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23 червня 2005 р., який визначив правові основи організації та діяльності ДКВС України, її завдання та повноваження, закріпив категорії персоналу служби, унормував вимоги до персоналу ДКВС України, його права та обов'язки, окреслив основні засади правового статусу, правового та соціального захисту співробітників [128]. Тому далі в роботі ми проаналізуємо основні положення цього, а також інших нормативно-правових актів у частині регламентації правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Висновки до розділу 1

Вивчення теоретико-методологічних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України надало можливість сформулювати такі висновки:

1. За період незалежної України проблемам функціонування персоналу ДКВС України було присвячено низку наукових досліджень, представлених монографіями, дисертаціями, науковими статтями. Такі роботи за хронологічним принципом можна поділити на два блоки, які розмежовує 2005 р. – дата прийняття Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Роботи першого блоку стали теоретико-методологічною передумовою розроблення і прийняття Верховною Радою України зазначеного закону.

Після прийняття Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» значну кількість публікацій було присвячено кримінально-виконавчим та кримінологічним засадам функціонування персоналу ДКВС України. Разом із тим, вивчення спеціальної наукової літератури показало, що сьогодні в Україні відсутні комплексні монографічні дослідження щодо аналізу сучасного стану правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а також розроблення на цій основі шляхів законодавчого та організаційного врегулювання наявних проблем у відповідній сфері

правовідносин. Ця обставина зумовила актуальність обрання теми дослідження «Правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України», а також формулювання об'єкта, предмета, мети і постановку відповідних завдань.

2. До XIX ст. на теренах українських земель не існували окремі законодавчі акти, які визначали би порядок і умови виконання покарання у виді позбавлення волі. У 1832 р. була опублікована перша редакція Зводу установ і статутів про тих, хто тримається під вартою і про засланців. Створене у 1879 р. ГТУ започаткувало системну діяльність щодо соціально-правового захисту персоналу шляхом підготовки та видання циркулярів про зміну штатів, про надбавки до заробітної плати, про умови проживання, про розміри та умови виплати пенсій, про порядок забезпечення персоналу службовим житлом тощо. За участі інспекторів ГТУ 28 грудня 1915 р. була видана Загальна тюремна інструкція.

3. Перші спроби вирішити проблеми соціального забезпечення особового складу місць позбавлення волі у перші роки радянської влади належать до другої половини 20-х років XX ст. Ці спроби не стали системними у зв'язку із: а) відсутністю правової бази діяльності пенітенціарних установ; б) низьким рівнем матеріального і фінансового забезпечення персоналу органів і установ виконання покарань порівняно зі Збройними силами та міліцією. У 1941–1945 рр. завдяки створенню централізованої системи законодавчого регулювання всіх напрямів державного управління, у тому числі й системи органів і установ виконання покарань, розміри пенсій та соціальних допомог були підвищені, а категорії персоналу, які могли на них розраховувати, були суттєво розширені. У цей же період відбулося присвоєння спеціальних і військових офіцерських звань особовому складу працівників виправно-трудових таборів і колоній та командному складу воєнізованої охорони.

4. У перші післявоєнні роки (до середини 1950-х рр. XX ст.) становище в місцях позбавлення волі суттєво ускладнилось за рахунок різкого зростання злочинності. Протидія бандитизму в місцях позбавлення волі ускладнювалась відсутністю кваліфікованих кадрів, які були втрачені за роки війни, та

безсистемністю у підготовці нових кадрів. Рівень правового та соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи залишався досить низьким.

5. Початок 60-х років ХХ ст. характеризується суттєвими змінами у соціальній політиці держави, що призвело до позитивних змін у забезпеченні персоналу органів і установ виконання покарань. Приймаються численні законодавчі ініціативи щодо встановлення різних видів гарантій, пільг та компенсацій співробітникам системи виконання покарань. Однак, розпад СРСР і, як наслідок, здобуття Україною незалежності, привело до нового етапу створення системи правового та соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи України.

6. Наступний етап характеризується виведенням у 1999 р. системи виконання покарань (у тому числі її персоналу) із підпорядкування Міністерству внутрішніх справ, прийняттям у 2003 р. КВК України, а у 2005 р. – Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», який визначив правові основи організації та діяльності ДКВС України, її завдання та повноваження, закріпив категорії персоналу служби, унормував вимоги до персоналу ДКВС України, його права та обов'язки, окреслив основні засади правового статусу, правового та соціального захисту співробітників.

Основні наукові результати здобувача опубліковано в працях [184; 185; 192].

РОЗДІЛ 2

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

2.1 Правова основа службової діяльності осіб рядового і начальницького складу та праці спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України

Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р, визначає низку стратегічних цілей, завдань та очікуваних результатів на шляху до побудови в Україні пенітенціарної системи європейського типу [163]. Одним із суб'єктів практичного втілення намічених стратегічних напрямів у життя є персонал ДКВС України, до якого, згідно із ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України [128].

Визначені вищезазначеною стратегією та іншими нормативно-правовими актами цілі й завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації виявляються у службовій діяльності персоналу ДКВС України. Розвиток нормативно-правового регулювання будь-якої діяльності впливає на її якість. Тому питання щодо визначення правового механізму діяльності персоналу ДКВС України мають важливе значення та повинні стати об'єктом наукового дослідження і нормативного удосконалення.

Визначення змісту термінів «діяльність», «служба», «нормативно-правове регулювання» дозволить зрозуміти сутність нормативно-правового регулювання службової діяльності персоналу ДКВС України.

Аналіз змісту тлумачних словників дозволяє виокремити деякі визначення поняття «діяльності». Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає термін «діяльність» як «застосування своєї праці до чого-небудь або праця, дії людей у якій-небудь галузі» [19, с. 306]. Дещо по-іншому розглядається поняття «діяльності» у словнику Б. Г. Мещерякова та В. П. Зінченка: «активна взаємодія з навколишньою дійсністю, в ході якої жива істота виступає як суб'єкт, цілеспрямовано впливає на об'єкт і задовольняє будь-які свої потреби» [90].

Праця, яка має професійний характер, називається професійною діяльністю. С. А. Дружилов професійною діяльністю називає «будь-яку складну діяльність, яка постає перед людиною як конституйований спосіб виконання чого-небудь, що має нормативно встановлений характер» [36, с. 34].

Термін «служба» визначають як «обов'язок, визначений посадою» та «праця, заняття як засіб існування». Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає термін «діяльність» як «застосування своєї праці до чого-небудь або праця, дії людей у якій-небудь галузі» [19, с. 1345]. Відповідно «службовий» означає «такий, що стосується служби; призначений для виконання обов'язків по службі» [199]. Отже, службову діяльність слід розглядати як роботу, що передбачає виконання обов'язків по службі.

Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», служба в ДКВС України є державною службою особливого характеру, що полягає в професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я та віком громадян України [128]. Державною службою згідно із Законом України «Про державну службу» є публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави [129].

Особливий характер служби обумовлюється специфікою кримінально-виконавчої діяльності та безпосередніми повноваженнями персоналу. Тому ми пропонуємо під **службовою діяльністю персоналу ДКВС України** розуміти *наділену специфічними рисами роботу, яка передбачає виконання обов'язків*

державної служби у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.

Розглядаючи особливий характер служби в ДКВС України, вважаємо за доцільне визначити місце її персоналу серед працівників правоохоронних органів, які на підставі Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» користуються відповідними заходами й засобами захисту.

За загальним розумінням, пенітенціарна система належить до правоохоронних органів, тому що виконує функцію виконання кримінальних покарань. Слід підкреслити, що приналежність Державної кримінально-виконавчої служби України до правоохоронних органів чітко не визначена ні її формально-правовим статусом, ні сформульованою у ст. 1 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» основною метою її діяльності – здійсненням єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. При цьому, ч. 1 ст. 6 вказаного Закону хоч безпосередньо й вказує на виконання ДКВС України правозастосовних і правоохоронних функцій, проте не наводить їхнього докладного переліку й не відмежовує одні від інших [128]. Однак, як зазначає О. Л. Соколенко, «в якості певного вираження загальних повноважень даного державного органу можна вказати на повноваження посадових осіб органів і установ виконання покарань й слідчих ізоляторів, що полягають у виконанні вироків, постанов і ухвал суду, рішень прокурорів і слідчих; виявленні, припиненні і розкритті злочинів, вчинених в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах тощо. Зазначена діяльність із виконання покарань за своєю суттю відноситься до такого цілісного напрямку правоохорони як виконання судових рішень і постанов органів розслідування, що розглядається в теорії держави і права як обов'язкова стадія правоохоронної діяльності із захисту прав громадян» [201, с. 702].

Таким чином, ДКВС України (зокрема ті з її підрозділів, перелічених у ч. 1 ст. 6 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», перелік яких корелює з тими, що визначені в абз. 1 п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів») є

складовою системи правоохоронних органів, властивою самій її природі, що в процесі виконання покарань вирішує правоохоронні задачі щодо «захисту інтересів особи, суспільства і держави шляхом створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених, запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень як засудженими, так і іншими особами, а також запобігання тортурам та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню із засудженими» [72].

Слід підкреслити, що державний захист персоналу ДКВС України є міжгалузевим інститутом вітчизняного права, оскільки включає в себе норми конституційного, кримінального, кримінально-виконавчого, адміністративного, цивільного, трудового права та права соціального забезпечення.

У законодавстві України питання забезпечення державного захисту працівників суду і правоохоронних органів урегульовано в Законі України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [126]. Втім цей Закон не містить власне визначення такого захисту, проте аналіз його змісту дає підстави визначити **державний захист працівників суду і правоохоронних органів** як здійснення уповноваженими на те суб'єктами, передбаченими вказаним Законом, спеціальних заходів забезпечення безпеки, що застосовуються з метою запобігання перешкоджанню виконанню покладених на них законом обов'язків і здійсненню наданих прав, а так само посяганням на життя, здоров'я, житло і майно зазначених осіб у зв'язку із службовою діяльністю цих осіб. Закон також відносить до осіб, які підпадають під дію заходів державного захисту, близьких родичів працівників суду і правоохоронних органів.

Частина 1 ст. 3 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» закріплює такі права працівників суду і правоохоронних органів та їхніх близьких родичів щодо заходів державного захисту:

а) застосовувати заходи фізичного впливу, спеціальні засоби і зброю з метою забезпечення виконання правомірних наказів і усних вимог, що добровільно не виконуються, для захисту особистої безпеки, безпеки близьких

родичів, а також свого житла і майна;

б) вимагати і одержувати допомогу у виконанні покладених на них обов'язків, а в разі необхідності – для особистого захисту, а також свого житла і майна з боку відповідних правоохоронних та інших державних органів;

в) здійснювати спеціальні заходи забезпечення безпеки;

г) отримувати матеріальну компенсацію в разі загибелі працівника, каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, знищення чи пошкодження його житла і майна у зв'язку з виконанням службових обов'язків.

Також важливу соціально-правову гарантію містить норма ч. 2 ст. 3, на підставі якої життя і здоров'я працівників суду і правоохоронних органів підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів відповідних бюджетів.

У свою чергу, ст. 5 цього Закону визначає такі види спеціальних заходів забезпечення безпеки, що можуть застосовуватися для забезпечення безпеки працівників суду і правоохоронних органів та їх близьких родичів, недоторканності житла, а також збереження їх майна з урахуванням конкретних обставин:

а) особиста охорона, охорона житла і майна;

б) видача зброї, засобів індивідуального захисту і сповіщення про небезпеку;

в) встановлення телефону за місцем проживання;

г) використання технічних засобів контролю і прослуховування телефонних та інших переговорів, візуальне спостереження;

д) тимчасове розміщення у місцях, що забезпечують безпеку;

е) забезпечення конфіденційності даних про об'єкти захисту;

є) переведення на іншу роботу, направлення на навчання, заміна документів, зміна зовнішності, персональних та/або біометричних даних, переселення в інше місце проживання [126].

До речі, саме Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» (абз. 1 п. 1 ч. 1 ст. 2) відносить органи і установи

виконання покарань, слідчі ізолятори до правоохоронних органів. Головним критерієм такого віднесення є здійснення відповідними державними інституціями правозастосовних або правоохоронних функцій.

Подальший аналіз положень ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» дотично до працівників органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів (як працівників правоохоронних органів) дає підстави переконатися, що відповідні суб'єкти належать до правоохоронних завдяки прийняттю безпосередньої участі у:

- оперативно-розшуковій діяльності (пп. «в» п. 1 ч. 1 ст. 2);
- виконання вироків, рішень, ухвал і постанов судів, постанов органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, та прокурорів (пп. «д» п. 1 ч. 1 ст. 2);
- контролі за виконанням законів (пп. «є» п. 1 ч. 1 ст. 2) [126].

Дотично до персоналу ДКВС України правоохоронні функції, визначені в пп. «в», «д», «є» п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», наведені у ст. 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Відтак, співставлення положень зазначених законів дає підстави відносити до правоохоронних функцій такі напрями діяльності персоналу ДКВС України, як:

- виконання покарань відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства;
- забезпечення дотримання прав людини і громадянина, реалізації законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань;
- виконання вироків, постанов і ухвал суду, а також рішень, прийнятих прокурорами і слідчими в установленому законом порядку і в межах їх компетенції; тримання осіб, узятих під варту;
- забезпечення правопорядку, додержання вимог режиму, правил внутрішнього розпорядку в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах і на прилеглих до них територіях та вимагання від засуджених і осіб, узятих під

варту, інших осіб виконання ними обов'язків, установлених законом;

– забезпечення безпеки засуджених і осіб, узятих під варту, персоналу і громадян, які перебувають на території установ виконання покарань та слідчих ізоляторів;

– припинення адміністративних правопорушень, що посягають на встановлений законодавством порядок і умови виконання та відбування кримінальних покарань;

– запобігання вчиненню кримінальних правопорушень та дисциплінарних проступків в органах і установах виконання покарань та слідчих ізоляторах; прийняття і реєстрація заяв та повідомлень про кримінальні правопорушення і події, своєчасне прийняття щодо них рішення;

– забезпечення охорони, ізоляції та нагляду за засудженими і особами, узятими під варту; здійснення заходів щодо розшуку осіб, які вчинили втечу з установ виконання покарань і слідчих ізоляторів, та засуджених, які ухиляються від покарань, не пов'язаних з позбавленням волі;

– виявлення, припинення кримінальних правопорушень, вчинених в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, участь в їх розкритті у порядку, встановленому Кримінальним процесуальним кодексом України;

– участь у боротьбі з тероризмом у межах своїх повноважень;

– виявлення причин та умов, що сприяють вчиненню кримінальних правопорушень і порушень режиму в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах, а також вчиненню кримінальних правопорушень засудженими до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, вжиття в межах своїх повноважень заходів до їх усунення [128].

Разом із тим, Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» визначає лише перелік, підстави, порядок та суб'єктів застосування спеціальних заходів забезпечення безпеки, не ведучи мову про подібні питання правового та соціального захисту працівників правоохоронних органів загалом та органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зокрема.

Тим більше, проблема посилюється тим, що не всі категорії персоналу ДКВС України можна віднести до працівників правоохоронних органів, а лише ті, які провадять діяльність, визначену пп. «в», «д», «є» п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів».

За таких обставин актуалізується роль галузевого законодавства, основним джерелом якого в контексті предмета нашого дослідження є Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Саме цей нормативно-правовий акт у п. 19 ч. 1 ст. 18 зобов'язує посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів забезпечувати правовий і соціальний захист персоналу ДКВС України та членів їхніх сімей [128].

На нашу думку, державний захист працівників правоохоронних органів загалом та органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зокрема, має розглядатися в контексті як родового (Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів»), так і видового (Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України») рівнів правового регулювання у триєдиному аспекті і включати:

– по-перше, спеціальні заходи забезпечення безпеки з метою захисту життя, здоров'я, житла і майна зазначених осіб та їх близьких родичів у зв'язку із службовою діяльністю цих осіб;

– по-друге, заходи правового захисту, що передбачають у тому числі підвищену відповідальність за посягання на життя, здоров'я та майно відповідних суб'єктів у зв'язку з виконанням службових обов'язків (ст. 342, 343, 345, 347, 348, 349, 391, 392 КК України);

– по-третє, заходи соціального захисту, які передбачають реалізацію встановленого законодавством права на матеріальну компенсацію в разі загибелі (смерті) відповідних суб'єктів, заподіяння їм тілесних ушкоджень чи іншої шкоди їх здоров'ю, знищення або пошкодження їх майна у зв'язку із службовою діяльністю цих осіб.

Другий і третій елементи виведено нами з урахуванням і на підставі узагальнень положень КК України, законів України «Про державний захист

працівників суду і правоохоронних органів», «Про Державну кримінально-виконавчу службу України».

Відтак, є підстави для висновку, що у кримінально-виконавчому законодавстві України поняття державного захисту персоналу ДКВС України не визначено, а його зміст повною мірою не розкрито. Поняття «правового захисту» також не визначається нормами чинного законодавства, однак зміст його розкрито у ст. 22 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», де, зокрема, визначаються три складових елементи правового захисту: 1) в інтересах забезпечення особистої безпеки осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби та членів їхніх сімей не допускається розголошення в засобах масової інформації відомостей про місце проживання цих осіб; 2) відомості про проходження служби особами рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби надаються з дозволу начальників органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів; 3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, забезпечує осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби зброєю і спеціальними засобами індивідуального захисту для постійного носіння і зберігання в порядку, що встановлюється Кабінетом Міністрів України [128]. Отже, правовий захист поширюється лише на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, хоча відповідно до ст. 14 цього ж Закону до персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України [128]. Таким чином, на останні дві категорії персоналу дія правового захисту не поширюється.

На нашу думку, це зумовлено особливістю посад, обіймати які можуть лише так звані «атестовані» співробітники, які за своїми функціональними обов'язками безпосередньо взаємодіють із засудженими та ув'язненими, беруть участь у припиненні їхніх протиправних дій (співробітники відділу нагляду і безпеки, охорони, оперативного відділу тощо), або виконують службово-бойові

завдання (співробітники воєнізованих формувань ДКВС України).

Також слід підкреслити, що зміст Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [128] у частині, що визначає правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України, базується у своїй більшості на відсилочних нормах кримінального, адміністративного, цивільного, пенсійного, трудового законодавства, тому відповіді на питання щодо його державного захисту перебувають за межами кримінально-виконавчого законодавства. Найбільш характерним свідченням цього є ст. 23 Закону «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», п'ять з восьми частин якої носять відсилочний характер, зокрема:

1) умови грошового і матеріального забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці працівників кримінально-виконавчої служби *визначаються законодавством* і мають забезпечувати належні матеріальні умови для комплектування ДКВС України висококваліфікованим персоналом, диференційовано враховувати характер і умови служби чи роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій та професійній діяльності і компенсувати персоналу фізичні та інтелектуальні затрати (курсив наш. – Н. С.) (ч. 2 ст. 23);

2) пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби здійснюється *відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»*. При звільненні зі служби особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби користуються правовими і соціальними гарантіями *відповідно до Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист»* (курсив наш. – Н. С.) (ч. 3 ст. 23);

3) особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби встановлюється пільговий залік вислуги років для призначення пенсії – один місяць служби за сорок днів; особам, які проходять службу у воєнізованих формуваннях і установах виконання покарань, призначених для тримання

засуджених до довічного позбавлення волі, – один місяць служби за півтора місяця, а в установах виконання покарань, призначених для тримання і лікування інфекційних та психічно хворих засуджених, – один місяць служби за два місяці за переліком посад і в порядку, що затверджуються Міністерством юстиції України (курсив наш. – Н. С.) (ч. 4 ст. 23);

4) на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію», а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських. Умови і розміри грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників кримінально-виконавчої служби визначаються Кабінетом Міністрів України (курсив наш. – Н. С.) (ч. 5 ст. 23);

5) пенсійне забезпечення та соціальний захист працівників кримінально-виконавчої служби здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, державну службу, соціальний захист (курсив наш. – Н. С.) (ч. 6 ст. 23) [128].

Також до документів соціального захисту персоналу ДКВС України Міністерство юстиції відносить видані цим центральним органом виконавчої влади накази [202], а саме:

1) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Переліку посад та порядку встановлення пільгового заліку вислуги років для призначення пенсій особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» від 10.04.2013 р. № 669/5 [139];

2) наказ Міністерства юстиції України «Про впорядкування умов оплати праці працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань» від 17.06.2014 р. № 957/5 [125];

3) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, підприємств установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають

спеціальних звань рядового і начальницького складу, за особливі умови праці, пов'язані з роботою із засудженими та особами, що тримаються у слідчих ізоляторах» від 01.12.2017 р. № 3841/5 [143];

4) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» від 28.03.2018 р. № 925/5 [141];

5) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження схем тарифних розрядів за посадами осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» від 13.03.2018 р. № 685/5 [146];

6) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження переліків посад осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, які скорочені та прирівнюються до існуючих посад та переліку посад осіб рядового і начальницького складу органів, підрозділів, закладів та установ виконання покарань МВС, які прирівнюються до існуючих посад Державної кримінально-виконавчої служби України» від 13.03.2018 р. № 686/5 [138];

7) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» від 28.03.2018 р. № 925/5 [141];

8) наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку обчислення стажу служби для виплати надбавки за вислугу років особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» від 22.01.2019 р. № 180/5 [142].

Продовжуючи аналіз особливостей службової діяльності персоналу ДКВС України, також наведемо позиції інших дослідників із цього питання.

Так, як зазначає Г. П. Залуговська, закон окрім ознак придатності до служби за станом здоров'я і віком кадрів, більше не деталізує елементи особливого характеру державної служби в ДКВС України. Через те, що на

ДКВС України покладено завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань і вона здійснює правозастосовні та правоохоронні функції, це суттєво впливає на правовий статус осіб, які проходять у ній службу, і на порядок та умови проходження в ній служби. Відсутність нормативного закріплення ознак особливого характеру державної служби в ДКВС України є недоліком і потребує врегулювання на законодавчому рівні» [44, с. 162].

І. Ю. Хомишин вважає, що служба в ДКВС України характеризується такими особливостями: 1) ризиком для життя та здоров'я співробітників при виконанні обов'язків; 2) наявністю: а) спеціальних звань; б) в установленому порядку права на зберігання та застосування спеціальних засобів, табельної зброї; в) ієрархії, військової підпорядкованості та присяги Україні; 3) несенням служби в замкнених приміщеннях з особливими умовами допуску та ін. [217, с. 183].

Що стосується поняття правового регулювання, В. В. Копейчиков визначає його як дію права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права. Тобто нормативним правове регулювання вважатиметься, якщо юридичним засобом такого регулювання є норма права [42, с. 217]. На нашу думку, найбільш вдалим є визначення, запропоноване О. Ф. Скакун, відповідно до якого «нормативне правове регулювання – «це регламентація загальних суспільних відносин правовими нормами, закріпленими в нормативно-правових актах, нормативно-правових договорах та інших формах права, які (норми) розраховані на багаторазове застосування за наявності передбачених ними обставин» [197, с. 263].

Термін «персонал» тлумачиться як особовий склад, колектив працівників якої-небудь установи, підприємства тощо [19, с. 939]. Істотною ознакою персоналу є наявність його трудових взаємовідносин із роботодавцем. Як правило, ці взаємовідносини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча і не виключений варіант відсутності формально-юридичного оформлення найму [214, с. 7].

Вітчизняний дослідник В. Г. Павлов підтримує позицію вчених, які вважають, що використання терміну «персонал» найбільше відповідає сучасним реаліям діяльності установ виконання покарань, оскільки цей термін фактично означає сукупну єдність особистостей, які працюють для досягнення головної, загальної для всіх мети – виправлення та ресоціалізації засуджених [107, с. 198–199].

Інший український учений А. О. Галай визначив персонал установ виконання покарань як постійний кадровий склад працівників установ виконання покарань, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарань та користується у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення ефективної діяльності [21, с. 35].

У свою чергу, М. Б. Лозінський пропонує розглядати правове становище персоналу органів та установ виконання покарань як засновану на комплексі правових норм, специфіки і умов виконання кримінальних покарань регламентацію прав і обов'язків, вимог до особистих і професійних якостей, службової діяльності, що ними виконуються, а також видів, підстав і меж відповідальності, заходів соціального захисту і гарантій [82, с. 213].

З урахуванням вищезазначеного під **нормативно-правовим регулюванням службової діяльності персоналу ДКВС України** пропонуємо розуміти *закріплені правові норми, що регламентують службову діяльність персоналу ДКВС України, як особливий вид державної служби щодо практичного виконання завдань і функцій держави у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.*

Слід зазначити, що значна кількість нормативно-правових актів не свідчить про досконале та повне регулювання діяльності персоналу ДКВС України, а навіть навпаки – може призводити до правових колізій, адже відсутня уніфікація правових норм. Основні проблеми насамперед існують у питаннях регулювання діяльності осіб рядового та начальницького складу.

З урахуванням положень Закону України «Про Державну кримінально-

виконавчу службу України» особу рядового і начальницького складу можна визначити як громадянина України, який проходить службу в ДКВС України на посаді, яка визначається наявністю спеціальних звань рядового складу, молодшого начальницького складу, середнього начальницького складу, старшого начальницького складу, вищого начальницького складу.

Проектом Закону України «Про пенітенціарну систему» від 22.03.2021 р. № 5293 пропонується таке визначення «осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи»: це персонал, який несе службу в територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань, установах виконання покарань, установах тримання під вартою, а також персонал закладів освіти пенітенціарної системи та їх структурних підрозділів, у тому числі із специфічними умовами навчання (ч. 3 ст. 16) [169].

Але у проекті не враховане функціонування ще одного органу – органу пробації, тому пропонуємо наступне визначення: *«це персонал, який несе службу в територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань, **органах пробації**, установах виконання покарань, установах тримання під вартою, а також персонал закладів освіти пенітенціарної системи та їх структурних підрозділів, у тому числі із специфічними умовами навчання».*

За чинним законодавством на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських і визначені Законом України «Про Національну поліцію» [150], «Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», питання службової дисципліни – Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [130], присвоєння та позбавлення спеціальних звань особам рядового і начальницького складу ДКВС України – наказом Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань» від 22.11.2016 р. № 3301/5 [144].

У науковій літературі дуже часто звертається увага на те, що регулювання порядку та умов проходження служби, службової дисципліни персоналу ДКВС України нормативно-правовими актами, які напряму стосуються органів внутрішніх справ та юстиції, не є цілком вірним, оскільки кримінально-виконавча система не належить до складу органів внутрішніх справ України. Як підкреслює А. М. Легенький, після створення Національної поліції України та ліквідації міліції, яка і була переважною мірою об'єктом регулювання Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, в системі Міністерства внутрішніх справ практично не залишилося персоналу, який би підпадав під дію зазначеного статуту. Тобто певною мірою складається парадоксальна ситуація, коли Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ фактично не діє в системі органів внутрішніх справ, але поширюється на персонал інших органів державної влади, що може стати причиною виникнення різноманітних правових колізій. Для пенітенціарної системи керівництво нормами цього статуту є і прямим недотриманням євроінтеграційних принципів, які обмежують поширення управління та регулювання діяльності пенітенціарної системи органами державної влади, які підпорядковані військовому відомству, поліції або карного розшуку [78, с. 383–384].

Існують проблеми і у питаннях присвоєння спеціальних звань. Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань» має посилання, зокрема, на ст. 81–85 Закону України «Про Національну поліцію». Однак, як підкреслює А. М. Легенький, у тексті останнього йдеться виключно про звання поліції без посилань на спеціальні звання внутрішньої служби. Названий дослідник також підкреслив, що категорії звань поліції не повністю збігаються зі званнями осіб рядового та начальницького складу ДКВС України [78, с. 383–384]. Подібні правові колізії можна усунути за допомогою внесення змін до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», закріпивши у ньому положення, що стосуються

безпосередньо осіб рядового та начальницького складу ДКВС України.

Тому пропонуємо доповнити Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» окремим розділом під назвою «Присвоєння спеціальних звань особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» (дод. Б).

Усе вищенаведене обґрунтовує наявність пропозицій науковців [230] розробити та прийняти Закон України «Про Дисциплінарний статут Державної кримінально-виконавчої служби України», постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок проходження служби працівниками Державної кримінально-виконавчої служби України» тощо.

Тому важливим кроком є нові проекти нормативно-правових актів, зокрема Міністерством юстиції України було запропоновано вищенаведений законопроект «Про пенітенціарну систему», в якому значно зменшилась бланкетна конструкція правових норм, яка відсилає до інших нормативно-правових актів, та проект Закону України «Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи» від 01.03.2018 р. № 8083 [167].

Останнім проектом визначається сутність службової дисципліни безпосередньо осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи, їх обов'язки, види заохочень та дисциплінарних стягнень, порядок і права керівників щодо їх застосування, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

Запропоновані законопроекти мають стати значним кроком у напрямі до удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності персоналу ДКВС України, а одночасно – і до зростання престижності такої діяльності. Адже недостатня визначеність на законодавчому рівні правового статусу працівника ДКВС України впливає на те, що робота в кримінально-виконавчій системі, зокрема в ДКВС України, залишається однією з найбільш недооцінених та непрестижних. Зокрема, С. А. Зінченко зазначає: «...українська громадськість не в повній мірі розуміє і поважає професію пенітенціарного працівника, а також саму функцію держави щодо покарання у виді обмеження волі злочинців та їх

реабілітації. На противагу у більшості європейських країн ця професія є досить шанованою і престижною» [50, с. 7].

Разом із тим, вітчизняна дослідниця Г. П. Залуговська звертає увагу на той факт, що необхідного врегулювання потребує правовий статус науково-педагогічних працівників, тому що «...на тепер проходити службу можна не тільки в органах або установах виконання покарань, а й у суб'єктах освітньої діяльності – навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, що належать до ДКВС України. Тому водночас особи, які мають спеціальні звання ДКВС України, можуть мати подвійний статус: осіб, які проходять службу в ДКВС України, та науково-педагогічних працівників» [44, с. 162]. Поіменованою авторкою були визначені відмінності правового регулювання процедури призначення та соціального захисту науково-педагогічних працівників та осіб рядового і начальницького складу на основі аналізу Закону України «Про вищу освіту» [124], Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [153]. До таких відмінностей, зокрема, належать:

– заміщенню вакантних посад науково-педагогічних працівників передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти. А для осіб, що проходять службу в ДКВС України, чинним законодавством не передбачено проходження конкурсного відбору для заміщення вакантної посади;

– науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти мають право на пенсійне забезпечення відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а для осіб рядового і начальницького складу ДКВС України пенсійне забезпечення встановлено Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»;

– статутом закладу вищої освіти можуть установлюватися, відповідно до законодавства, додаткові вимоги до осіб, які можуть обіймати посади науково-

педагогічних працівників. Щодо осіб рядового і начальницького складу вимогами нормативно-правових актів не передбачено встановлення додаткових вимог;

– із науково-педагогічними працівниками укладається особлива форма трудового договору – контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Для осіб рядового і начальницького складу ДКВС України чинним законодавством, що регулює порядок та умови проходження служби, укладення контракту не передбачено, внаслідок чого виникає юридична колізія, яка потребує врегулювання [44, с. 162].

Ураховуючи вищенаведене, ми погоджуємося із думкою Г. П. Залуговської щодо внесення змін до ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та пропонуємо викласти її в такій редакції:

*«1. До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу (далі – особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби), **науково-педагогічні й наукові працівники, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – працівники кримінально-виконавчої служби)**»* (дод. Б).

Отже, осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи можна розглядати як персонал, який несе службу в територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань, органах пробації, установах виконання покарань, установах тримання під вартою (слідчих ізоляторах), а також персонал закладів освіти пенітенціарної системи та їх структурних підрозділів, у тому числі із специфічними умовами навчання.

Загалом службова діяльність осіб рядового і начальницького складу ДКВС України регулюється бланкетними нормами законів та підзаконних актів,

що призводять до правових колізій. Проблемою є також те, що ці норми посилаються на закони й підзаконні акти (наприклад, Закон України «Про Національну поліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ від 29.07.1991 р.), що мають регламентувати діяльність органів внутрішніх справ (Національної поліції), до числа яких ДКВС України не належить. Як приклад, норма ч. 5 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», згідно з якою «на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію», а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських» [128]. Проте специфіка виконуваних оперативно-службових завдань в органах і установах виконання покарань відрізняється від тих, що властива службі в поліції, тому й порядок і умови проходження служби не мають бути однаковими в зазначених соціальних інституціях. Щодо ототожнення соціального захисту осіб рядового і начальницького складу ДКВС України із соціальним захистом поліцейських, то одним із колізійних питань у зазначеній сфері є те, що не всі виплати та соціально-правові гарантії, доступні нині поліцейським, поширюються на осіб рядового і начальницького складу ДКВС України. Йдеться про виключення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України (навіть якщо вони несуть службу в установах, що знаходяться в районах ведення бойових дій) із абз. 1 п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» від 28 лютого 2022 р. № 168 [113].

З огляду на це вважаємо, що норми, які регулюють службову діяльність осіб рядового і начальницького складу ДКВС України та зазначені в Законі України «Про Національну поліцію», потребують узгодження із Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», що можливо, зокрема, шляхом доповнення останнього розділом «Присвоєння спеціальних звань особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-

виконавчої служби України».

Також справедливим є включення до абз. 1 п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» від 28 лютого 2022 р. № 168 осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, які несуть службу в районах ведення бойових дій.

2.2 Поняття та зміст правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Стан правового захисту персоналу ДКВС України безпосередньо впливає на ефективність діяльності цієї системи державних органів. Однак, правовому захисту співробітників, які виконують кримінальні покарання, довгий час не приділялося належної уваги, а при вирішенні питань правового забезпечення персоналу застосовувався залишковий принцип. Усе це стало однією з основних причин появи плінності кадрів, високого відсотка порушень службової дисципліни та злочинності (як серед засуджених, так і пенітенціарного персоналу).

Вивчення низки спеціальних джерел засвідчує, що правовий захист співробітників кримінально-виконавчої системи є досить малодослідженим у вітчизняній науці. При цьому варто наголосити, що необхідність вивчення природи та сутності правового захисту посадових осіб правоохоронних і контролюючих органів пов'язана з вирішенням практичних завдань, які мають значення не тільки для вищевказаних осіб, а і суспільства в цілому. Вирішення питань удосконалення цієї сфери правовідносин неможливо без з'ясування теоретичних основ, оскільки фундаментальне значення для розкриття сутності будь-якого явища має визначення понять і термінів. Тому вважаємо за доцільне розглянути як законодавче, так і доктринальне визначення досліджуваної дефініції.

Звернемося до етимології поняття «захист». Зокрема, тлумачення змісту поняття «захист» можна зустріти у різних словниках. Проте ми віддаємо перевагу україномовним. Зокрема, більшість авторитетних академічних тлумачних словників української мови визначають «захист» як заступництво, охорону, підтримку [99, с. 733; 199]. Відтак, під захистом слід розуміти або певний тип діяльності будь-яких суб'єктів з охорони та оборони будь-чого, або все те, що слугує саме охороні та обороні: дії, предмети, знаряддя, механізми тощо.

Сьогодні існує значна кількість наукових підходів до визначення правового захисту персоналу ДКВС України, що пов'язано з ґрунтовно різними розуміннями сутнісного та змістовного навантаження відповідної правової категорії.

У найбільш загальному аспекті розглядають правовий захист персоналу кримінально-виконавчої системи зарубіжні дослідники, розуміючи під правовим захистом співробітників кримінально-виконавчої системи засіб забезпечення реалізації прав, запобігання випадків їх порушення та відновлення порушених [59, с. 40]. Така теоретична позиція передбачає можливість представити правовий захист як форму реалізації права у вигляді дотримання, використання або застосування правових норм.

У вітчизняній доктрині кримінально-виконавчого права також досить поширеним є розуміння правового захисту як системи юридичних засобів реалізації та захисту життя, здоров'я, честі, гідності й особистої недоторканності, інших громадянських і політичних прав, а також власності працівників кримінально-виконавчої системи та їх близьких із метою досягнення стану правової захищеності [70, с. 268].

У ширшому значенні роз'яснюється поняття правового захисту персоналу кримінально-виконавчої системи авторами, які наполягають на неможливості розуміння та визначення правового захисту як виключно правотворчої діяльності, вважаючи за необхідне зазначати, що до змісту правового захисту входить правова форма діяльності уповноважених органів і посадових осіб, а також результати, які настали внаслідок провадження цієї діяльності. Такими

результатами можуть бути як прийняті законодавцем правові норми, що містять гарантії правового захисту, так і безпосереднє застосування таких норм на практиці і прийняття по них акта застосування права (реальний, конкретний захист). Ці ж результати (прийняті правотворчим органом норми права або рішення правозастосовних органів по конкретних справах) складають зміст правової захищеності, яка забезпечує стан гарантованості об'єкта захисту [84, с. 72].

Підтримуючи вищезазначену концепцію визначення правового захисту, Н. М. Макарова пропонує розуміти під правовим захистом працівників кримінально-виконавчої системи правотворчу і правозастосовну діяльність державних органів щодо здійснення захисту юридичними засобами службових, політичних та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, спрямовану на досягнення стану їх правової захищеності [84, с. 29].

Окрім цього, розбіжності у думках щодо визначення правового захисту виявляються у з'ясуванні спрямованості захисної діяльності. Поширеною є думка про те, що правовий захист спрямований на забезпечення ефективного здійснення службової діяльності державних службовців, тобто такий підхід трактує правовий захист як всеосяжні правовідносини, пов'язані з виконанням державними службовцями своїх службових обов'язків. У векторі такого підходу можливим є дослідження правового захисту персоналу ДКВС України через вивчення поняття правової захищеності. Зокрема, вітчизняний дослідник проблем соціально-правового захисту працівників правоохоронних органів К. Ю. Мельник під правовим захистом таких працівників розуміє правотворчу та правозастосовну діяльність державних органів щодо захисту життя, здоров'я, честі, гідності, особистої недоторканності, інших громадянських та політичних прав, а також майна працівників та їх близьких, як осіб, наділених відповідним спеціальним правовим статусом, з метою досягнення стану правової захищеності [88, с. 8, 75]. Тобто науковець включає у запропоноване визначення

весь правовий статус особистості. Отже, правовий захист виступає у якості гарантії такого правового статусу.

Чимало інших авторів, які вивчали досліджуване питання, дотримуються думки про те, що сфера дії правового захисту поширюється і на професійну діяльність державних службовців, і на їх внутрішньосистемні правовідносини, тобто правовідносини, пов'язані із проходженням державної служби. Відповідно, український науковець С. Д. Порощук під соціально-правовим захистом працівників правоохоронних органів пропонує розуміти гарантовану державою та іншими структурами суспільства можливість відповідного персоналу ефективно використовувати правомірні засоби для досягнення мети професійної діяльності, мати обумовлені правовим статусом необхідні пільги і переваги і реально користуватися ними для задоволення матеріально-фінансових, соціально-побутових, духовно-культурних та інших особистих потреб та інтересів [120, с. 59–60].

Окрім того, науковці вказують, що правовий захист працівників охоплює значне коло питань, які доцільно об'єднати у дві групи.

По-перше, це правовий захист працівників як представників закону і державної влади, який охоплює такі елементи: а) неприпустимість втручання в діяльність співробітника; б) обов'язковість виконання законних вимог співробітника; в) професійний ризик співробітника як обставина, що виключає злочинність діяння; г) гарантії особистої безпеки працівника; д) кримінальна відповідальність громадян за посягання на життя, здоров'я і гідність персоналу тощо.

По-друге, це захист прав і законних інтересів особистості співробітника при проходженні служби в органах держави, що містить право співробітників на скарги і заяви; право на оскарження дисциплінарних стягнень; право співробітників на об'єднання у професійні спілки (асоціації); право співробітника на судовий захист, а саме судове оскарження неправомірних дій посадових осіб, що обмежують або будь-яким іншим чином порушують права

співробітників; право на поновлення на посаді, спеціальному званні та на службі у кримінально-виконавчій системі тощо [84, с. 54–55].

Отже, правовий захист працівників передбачає захист певної особи, а саме: групи обов'язків і прав, зокрема особистих немайнових, політичних прав та обов'язків, а також таких, що безпосередньо пов'язані зі здійсненням службових повноважень, тобто формують особливі характеристики загального й особливого статусу особи.

Беручи до уваги запропоновані науковцями підходи та шляхи розуміння досліджуваної юридичної категорії, вважаємо за доцільне сформулювати авторське визначення **правового захисту персоналу ДКВС України** як *особливого виду державного захисту, який являє собою правотворчу та правозастосовну діяльність державних органів, закріплену в законі та забезпечену з боку держави, щодо здійснення захисту юридичними засобами службових, політичних і особистих немайнових обов'язків і прав співробітників як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, що має на меті та безпосередньо спрямована на забезпечення реалізації прав, запобігання випадків їх порушення і відновлення порушених.*

Для розуміння сутності правового захисту необхідно чітко визначити та сформулювати його основні системоутворюючі **елементи**, зокрема суб'єкт, об'єкт та мету правового захисту персоналу ДКВС України, окрім цього, варто визначити **основні заходи правового захисту**.

Щодо **суб'єктів**, на яких поширюється дія правового захисту, то такими визначаються суб'єкти правових відносин, що виникають у сфері державного захисту персоналу ДКВС України. Це, згідно з положеннями чинного законодавства, особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами у ДКВС України, а також наділені відповідними правами та обов'язками [128].

Об'єктом правового захисту виступає ефективна діяльність співробітників ДКВС України, належне виконання ними своїх службових обов'язків і безперешкодне здійснення прав.

Метою правового захисту визначається правова захищеність, яка у даному контексті характеризується наданням та чітким закріпленням гарантій високого й такого, що відповідає міжнародним і внутрішньодержавним стандартам, правового статусу державного службовця, враховуючи персонал кримінально-виконавчої системи. Як головне завдання правового захисту А. В. Стремоухов розглядає досягнення достатнього, що відповідає юридичним стандартам, рівня правової захищеності всіх прав, свобод і обов'язків, якими володіє людина на території держави [208, с. 15]. Схожого висновку дійшов К. Ю. Мельник, визначивши метою правового захисту досягнення стану правової захищеності особистості, тобто досягнення стану гарантованості соціально-правового статусу особистості в суспільстві та державі [89, с. 70]. Окрім цього, якщо розглядати мету правового захисту більш конкретизовано, то, по-перше, метою правового захисту співробітників як представників закону і держави є захищеність їх від зовнішніх несприятливих впливів, негативних проявів оточення, тобто створення та збереження балансу між суб'єктами правового захисту та оточенням. Метою правового захисту співробітників при проходженні ними державної служби у кримінально-виконавчій системі є також їх правова захищеність у внутрішньосистемних відносинах, підтримання балансу інтересів сторін службових правовідносин – державного службовця і державного органу [84, с. 68].

Зумовлюється необхідність збереження та стабільності зазначеного балансу завдяки наявності фактору фактичної та юридичної нерівності сторін правовідносин, що являє собою специфічну особливість службово-правових відносин, а також методом правового регулювання, характерним для публічно-правових галузей (імперативним методом), що не дозволяє сторонам самотійно погоджувати свою волю, визначаючи, таким чином, зміст правовідносини.

Окрім цього, особливим елементом правового захисту є безпека персоналу ДКВС України, що полягає у стані захищеності їх життєво важливих інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз, що виникають у процесі реалізації ними кримінально-виконавчої функції держави.

Необхідно зазначати, що особиста безпека персоналу ДКВС України є складовою більш загальної категорії, а саме безпеки особи, тобто такого стану, зумовленого певними суспільними відносинами, що забезпечують відсутність небезпеки. Більш точно особиста безпека визначається як система відносин і правових норм, які регулюють ці відносини з метою забезпечення громадського спокою, недоторканності житла і здоров'я працівників, нормального режиму праці та відпочинку. Вітчизняний дослідник проблем безпеки в ДКВС України Р. М. Підвисоцький характеризує особисту безпеку такими факторами: по-перше, специфікою умов, змісту, сутності та форм трудової (професійної) діяльності; по-друге, метою такої діяльності; по-третє, загальною фаховою підготовкою співробітника та наявністю у нього спеціальних знань, умінь та навичок щодо забезпечення безпеки, зокрема особистої, при виконанні покладених на нього завдань та обов'язків [114, с. 142–143].

Інша українська вчена О. В. Ткачова наголошує на тому, що власне безпека персоналу ДКВС України в аспекті правового захисту має проблемний характер, що визначається комплексом складнощів. Вона не обмежується виключно захистом осіб, які працюють в установах, від злочинних посягань з боку засуджених, водночас включаючи заходи захисту від дії небезпечних медичних, технічних та інших несприятливих факторів, які загострюються в місцях позбавлення волі. Також до поняття безпеки персоналу ДКВС України варто віднести й негативний вплив несприятливого оточення на співробітників в аспекті їх професійної деформації, що безпосередньо залежить від стажу роботи або служби в місцях позбавлення волі, а також виду установи виконання покарань [209, с. 299].

За загальним правилом, стан безпеки персоналу ДКВС України в конкретній установі оцінюється наявністю або відсутністю, рівнем інтенсивності

таких категорій: а) криміногенний склад засуджених, наприклад, кількість осіб, які перебувають на медичному обліку наркозалежних, тих, хто має психічні відхилення, хворих на туберкульоз, ВІЛ-інфікованих; б) кількість працівників, які захворіли на гепатит А або В, туберкульоз чи інші захворювання як загального, так і психічного характеру, враховуючи ВІЛ-інфекцію; в) дотримання засудженими вимог адміністрації дисциплінарного характеру, а також їх ставлення до цих вимог й кількість конфліктів, які виникають між ними та персоналом установи; г) кількість погроз працівникам та іншим засудженим; г) криміногенний склад та кількість організацій асоціальної спрямованості, зокрема, молодіжних, у місці дислокації установи виконання покарань чи проживання персоналу та їх сімей; д) статистичні дані про дії протиправного характеру, вчинені відносно персоналу або їх близьких родичів тощо. У науці та практиці доволі поширеною є думка, що безпека працівників наряду залежить від небезпечності категорій засуджених, які перебувають в установі [29].

Основними засобами забезпечення безпеки персоналу ДКВС України також слід вважати кримінально-виконавчі заходи. Положення КВК України, зокрема викладені у ст. 106, передбачають, що до осіб, позбавлених волі, можуть застосовуватись такі засоби впливу як фізична сила, гамівна сорочка та зброя, інші спеціальні засоби індивідуального захисту, у разі, якщо вони чинять фізичний опір персоналу колонії, злісно не виконують його законні вимоги, підбурюють інших засуджених до проявів протиправної поведінки, беруть участь у масових заворушеннях, захваті заручників або чинять інші насильницькі дії, а також у разі спроби або безпосередньої втечі з-під варти [72].

Окрім цього, норма ст. 104 КВК України закріплює, що відповідно до закону в колоніях здійснюється оперативно-розшукова діяльність з метою пошуку і фіксації фактичних даних про протиправну діяльність окремих осіб та груп. Основними завданнями оперативно-розшукової діяльності визначені: а) забезпечення безпеки засуджених, персоналу та інших осіб; б) виявлення, попередження і розкриття кримінальних правопорушень, вчинених у колоніях, а також порушень встановленого порядку відбування покарання; в) вивчення та

дослідження причин і умов, що безпосередньо сприяють вчиненню кримінальних та інших правопорушень; г) надання правоохоронним органам, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність, допомоги в розкритті, припиненні та попередженні кримінальних правопорушень [72].

Водночас сучасні дослідники проблем гарантування безпеки персоналу установ виконання покарань зауважують, що на сьогодні закріплені в законодавстві заходи не підкріплені матеріальними ресурсами, внаслідок чого всі вони залишаються на рівні загальних декларацій [209, с. 301]. Усвідомлюючи актуальність такої ситуації, що склалася, керівництву держави не лише на рівні доктрини, а й у практичній площині, варто визнати, що саме безпека є фундаментальною основою правового захисту персоналу, а також функціонування кримінально-виконавчої системи в цілому.

Тому варто підтримати позицію вітчизняної вченої О. В. Ткачової, що персонал ДКВС України має забезпечуватись усім спектром заходів соціального захисту громадянина, а також, додатково до них, розвинутою системою заходів спеціального (професійного) захисту [209, с. 301].

Основні заходи правового захисту у своїй сукупності складають не менш важливий елемент змісту поняття, що досліджується.

У загальному вигляді пропонуємо розглядати поняття **«заходи правового захисту»** таким чином: *це закріплена законом система юридичних засобів, які охоплюють комплекс особливих процедур та повноважень, здійснюваних уповноваженими державними органами та самою уповноваженою особою, спрямовані на збереження, захист або відновлення порушеного права або інтересу особи.*

Вважаємо вдалою спробу К. Ю. Мельника дослідити заходи правового захисту шляхом їх систематизації та угруповання. На прикладі органів внутрішніх справ науковець виокремив три групи заходів правового захисту співробітників як суб'єктів службово-правових відносин, а саме:

– перша – надання співробітникам чітко окресленого кола прав для ефективного виконання своїх службових обов'язків;

- друга – обмеження втручання у службову діяльність співробітників;
- третя – встановлення відповідальності за дії, що прямо перешкоджають виконанню покладених на співробітників обов'язків, а також за діяння, які порушують гарантовані державою їх права та свободи [89, с. 132–144].

Переконані, що з методологічної та практичної позицій наведені названим дослідником три групи заходів правового захисту співробітників органів внутрішніх справ можна застосовувати до працівників більшості правоохоронних органів, у тому числі ДКВС України.

Далі вважаємо за доцільне розглянути заходи правового захисту персоналу ДКВС України разом з аналізом законодавства у сфері правового захисту цієї категорії осіб загалом. Отже, звертаючись до норм національного та міжнародного законодавства, варто звернути увагу на те, що чіткої законодавчої детермінації правового захисту персоналу ДКВС України не існує ні в міжнародних, ні в національних нормативно-правових актах. При цьому серед документів, що регламентують відповідне питання на національному рівні, слід назвати такі: КВК України [72], КК України [69], закони України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [128], «Про оперативно-розшукову діяльність» [151], «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві» [132] та «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [126].

Окрім цього, законодавче регулювання правового захисту персоналу ДКВС України відбувається і за допомогою положень Закону України «Про державну службу», оскільки на певну групу працівників, зокрема на спеціалістів ДКВС України, які не мають спеціальних звань, поширюється його дія [129]. Серед підзаконних нормативно-правових актів слід виділити Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ від 29.07.1991 р. [140].

Необхідно зауважити, що формально норми КВК України не регулюють питання захисту персоналу, однак в окремих статтях можна побачити гарантії ефективної діяльності персоналу ДКВС України. Зокрема, положення ст. 9

КВК України визначають обов'язок засуджених ввічливо ставитись до персоналу, виконувати його законні вимоги, а також не перешкоджати виконанню персоналом своїх функціональних обов'язків. Водночас невиконання таких вимог тягне за собою встановлену законом відповідальність [72].

Окрім цього, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» передбачає настання юридичної відповідальності за будь-який прояв втручання у діяльність посадових і службових осіб ДКВС України, тобто ніхто, крім випадків, прямо передбачених законом, не має права втручатися у службову діяльність персоналу ДКВС України [128].

Загальним положенням, що свідчить про гарантованість захисту з боку держави, є законодавче закріплення вимоги про те, що особи рядового і начальницького складу та працівники кримінально-виконавчої служби, а також члени їхніх сімей перебувають під захистом держави, їх безпека, честь і гідність охороняються законом [128].

Важливим є те, що законодавець поширює правовий захист не лише на персонал ДКВС України, а й на членів їхніх сімей. Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» встановлюються певні гарантії правового захисту, що ґрунтуються на обмеженні доступу до інформації про місце проживання осіб рядового і начальницького складу ДКВС України та членів їхніх сімей та проходження служби. Ці дані не можуть бути розголошені в засобах масової інформації й надаються лише з дозволу начальника органу чи установи виконання покарань. Окрім цього, ст. 22 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» встановлює, що особи рядового і начальницького складу ДКВС України забезпечуються зброєю та спеціальними засобами індивідуального захисту для постійного носіння і зберігання у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку [128].

Варто зазначити, що мета та підстави застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів і зброї чітко регламентуються КВК України, зокрема вказується, якщо особи, позбавлені волі, чинять фізичний опір персоналу колонії, злісно не виконують його законні вимоги, підбурюють інших

засуджених до проявів протиправної поведінки, беруть участь у масових заворушеннях, захваті заручників або чинять інші насильницькі дії, а також у разі спроби та безпосередньої втечі з-під варти застосовуються фізична сила, спеціальні засоби, гамівна сорочка та зброя з метою припинення вказаних протиправних дій, а також запобігання заподіянням цими особами шкоди оточенню або самим собі. Обов'язковим попереднім заходом вчинення персоналом вказаних дій або ж використання певних засобів є попередження про намір їх застосування. При цьому важливим є уточнення, яке вказує на те, що вказані заходи, засоби і зброя, якщо виникла безпосередня загроза життю або здоров'ю персоналу колонії чи інших осіб, можуть застосовуватися без попередження [72].

Щодо встановлення відповідальності за невиконання законних вимог і розпоряджень персоналу ДКВС України, як заходу забезпечення їх правового захисту, то законодавець встановлює адміністративну та кримінальну відповідальності за опір, погрозу, насильство та інші дії, що перешкоджають виконанню покладених на працівника завдань. Відповідні норми передбачені у Кодексі України про адміністративні правопорушення (ст. 188) та у КК України (ст. 342, 343, 345, 347, 348, 349, 391, 392).

Окрім цього, встановлено матеріальну та дисциплінарну відповідальності, які настають у випадку заподіяння шкоди у разі незаконного звільнення або переведення на іншу посаду особи рядового або начальницького складу. У такому разі зазначені категорії персоналу підлягають поновленню на попередній посаді з виплатою грошового забезпечення за час вимушеного прогулу або різниці в грошовому забезпеченні за час виконання службових обов'язків, але не більш як за один рік. Однак, якщо заява про поновлення на службі розглядається більше одного року не з вини особи рядового або начальницького складу, така особа має право на отримання грошового забезпечення за весь час вимушеного прогулу (п. 24 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ) [140].

Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», дисциплінарна відповідальність посадових осіб кримінально-виконавчої системи може настати у випадку порушення законодавства про службу в органах кримінально-виконавчої системи. До заходів дисциплінарної відповідальності (видів дисциплінарних стягнень) належать такі: звільнення зі служби (органів внутрішніх справ, а в контексті предмета правового регулювання, що охоплює наше дослідження, – з ДКВС України), звільнення з посади, пониження в спеціальному званні на один ступінь. При цьому особи рядового і начальницького складу, яких в установленому законодавством порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної або матеріальної відповідальності, водночас можуть нести й дисциплінарну відповідальність [130].

До норм, які гарантують забезпечення правового захисту, відносять і можливість невиконання злочинного (неправомірного) наказу чи розпорядження, а також звільнення від кримінальної відповідальності за невідоме виконання такого наказу (ст. 41 КК України) [69].

Отже, заходами правового захисту персоналу ДКВС України, що характеризуються наданням співробітникам чітко окресленого кола прав для ефективного виконання своїх службових обов'язків, є такі, як:

– право застосування заходів фізичного впливу, інших спеціальних засобів індивідуального захисту, гамівної сорочки та зброї (ст. 106 КВК України);

– право об'єднуватися в громадські організації, діяльність яких чітко регламентується законодавством і здійснюється відповідно до нього (п. 22 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ);

– право на звернення до суду з метою оскарження накладення дисциплінарного стягнення (ст. 78 Закону України «Про державну службу»);

– право на невідкладне поновлення порушеного права (п. 26 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ);

– право на поновлення на попередній посаді шляхом оскарження незаконного звільнення або переведення на іншу посаду особи рядового або начальницького складу (п. 24 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ) [140].

До заходів недопущення втручання у службову діяльність персоналу ДКВС України належать такі положення:

– виконання покладених посадових обов'язків виключно у межах повноважень, визначених законом (ст. 9 Закону України «Про державну службу»);

– підпорядкування лише своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки, чи особі, визначеній у контракті про проходження державної служби під час реалізації повноважень (ст. 9 Закону України «Про державну службу»);

– можливість невиконання злочинного (неправомірного) наказу чи розпорядження (ч. 3 ст. 41 КК України);

– заборона втручання у службову діяльність персоналу, крім випадків, прямо передбачених законом (ст. 21 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»).

Варто наголосити, що встановлення відповідальності за дії, що перешкоджають виконанню покладених на співробітників обов'язків, а також за діяння, які порушують їх права і свободи, як захід правового захисту, передбачає встановлення законом чотирьох видів відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної та дисциплінарної.

Кримінальна відповідальність передбачена за:

– опір працівникові правоохоронного органу (ст. 342 КК України);

– втручання в діяльність працівника правоохоронного органу (ст. 343 КК України);

– погрозу або насильство щодо працівника правоохоронного органу (ст. 345 КК України);

- умисне знищення або пошкодження майна працівника правоохоронного органу (ст. 347 КК України);
- посягання на життя працівника правоохоронного органу (ст. 348 КК України);
- захоплення працівника правоохоронного органу як заручника (ст. 349 КК України);
- злісну непокору вимогам адміністрації установи виконання покарань (ст. 391 КК України);
- дії, що дезорганізують роботу установ виконання покарань (ст. 392 КК України).

Адміністративна відповідальність передбачена за:

- незаконну передачу заборонених предметів особам, яких тримають у слідчих ізоляторах, установах виконання покарань (ст. 188 Кодексу України про адміністративні правопорушення) [61].

Матеріальна відповідальність передбачена за:

- заподіяну у разі незаконного звільнення або переведення на іншу посаду особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ шкоду (п. 24 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ).

Дисциплінарна відповідальність посадових осіб кримінально-виконавчої системи може настати за:

- порушення законодавства про службу в органах кримінально-виконавчої системи (і виявлятися в таких заходах дисциплінарного впливу: пониження в спеціальному званні на один ступінь, звільнення з посади, звільнення з органів внутрішніх справ (Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України») [130].

На персонал ДКВС України поширюється дія міжнародних нормативно-правових актів, зокрема Європейських пенітенціарних правил у редакції 2020 р. Зокрема, п. 64.1 визначає, що персонал пенітенціарної установи не має застосовувати силу щодо ув'язнених, за винятком випадків самооборони або у

випадках спроби втечі, або активного чи пасивного фізичного опору, у встановленому законом порядку, і завжди це мають бути крайні заходи [40].

Таке положення можна визнати засобом реалізації забезпечення фізичної безпеки персоналу, як складової правового захисту, а саме його особистої безпеки. Тобто це одна з гарантій, що надається нормами міжнародного права на захист життя, здоров'я, честі та гідності співробітника від протиправних посягань, інших дій, що мають на меті заподіяння фізичних страждань, а також запобігання явним загрозам та небезпекам.

Окрім цього, п. 69.1 Правил передбачає, що персонал пенітенціарних установ не повинен носити смертоносною зброю в межах пенітенціарної установи, за винятком надзвичайних оперативних обставин. Також відкрите носіння іншої зброї, включаючи кийки, персоналом, який працює в безпосередньому контакті з ув'язненими в межах пенітенціарної установи, має бути заборонено, окрім випадків, коли вони необхідні для забезпечення режиму та безпеки під час конкретного інциденту [40].

Звертаємо увагу, що важливими для забезпечення реалізації правового захисту персоналу ДКВС України у даних положеннях є саме виключення із загального правила, тобто, за винятком надзвичайних оперативних обставин. Також у випадках необхідності забезпечення режиму та безпеки під час конкретного інциденту передбачається можливість наявності, носіння та застосування смертоносною зброю, а також іншої зброї, включаючи кийки в межах пенітенціарної установи.

Також вважаємо за доцільне згадати зміст рекомендацій Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, що декларує європейські загально визнані стандарти під час організації виконання кримінальних покарань, умов тримання засуджених і ув'язнених, які мають бути екстрапольовані на всі установи виконання покарань в Україні [209, с. 298].

Важливість дотримання Україною вказаних рекомендацій пояснюється тим, що саме завдяки забезпечувальній діяльності, спрямованої на безпеку осіб,

які тримаються в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах, гарантується також і безпека персоналу, який повсякденно працює із цією категорією осіб і перебуває в умовах підвищеної небезпеки.

У контексті розгляду питання правового захисту персоналу ДКВС України з огляду на його законодавче закріплення вважаємо за необхідне розглянути також розроблений під егідою Міністерства юстиції України проєкт Закону України «Про пенітенціарну систему», другий осучаснений варіант якого і досі перебуває на розгляді у Верховній Раді України. Законопроєкт визначає загальні правові основи функціонування пенітенціарної системи, її завдання, повноваження, структуру та організацію, фінансування системи, контроль і нагляд за нею, а також визначає правовий статус її персоналу [87].

Законопроєкт розглядає можливість виокремлення такої юридичної категорії як соціальний захист осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи в окремий розділ V, який би містив елементи, заходи та гарантії його реалізації. Зокрема, проєктом передбачено, що соціальний захист осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи включає: 1) визначення службового часу та часу відпочинку осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи; 2) регламентацію правових засад надання відпусток особам рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи; 3) грошове забезпечення; 4) медичне обслуговування; 5) житлове забезпечення; 6) пенсійне забезпечення; 7) а також інші важливі соціальні гарантії для осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи. Зокрема, законопроєкт закріплює право на безкоштовний проїзд, окрім того, передбачає право на виплату одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності особою рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи [169].

Однак, на жаль, подібне положення не застосовується стосовно правового захисту, що було б дуже доречним у зв'язку з відсутністю та нагальною необхідністю систематизації норм, котрі були б орієнтовані саме на безпеку

персоналу ДКВС України з обов'язковим урахуванням шляхів розвитку нашої держави, а також міжнародного та національного кримінально-виконавчого законодавства.

Таким чином, необхідно констатувати, що при визначенні в законодавстві заходів правового захисту персоналу ДКВС України, на жаль, відсутня будь-яка система. Положення чинних національних та міжнародних правових актів становлять собою фрагменти звичного розуміння правового захисту, чітко не окреслюючи його складові та їх зміст.

Підсумовуючи викладений матеріал з урахуванням вивчення наукової літератури, нормативно-правової бази та інших джерел, доходимо таких **висновків:**

1) правовий захист вважається складним комплексним явищем, що включає до свого змісту відповідні права суб'єктів захисту, регламентовані законодавством і такі, що потребують забезпечення з боку держави. Власне «правовий захист персоналу ДКВС України» – це особливий вид державного захисту, який являє собою правотворчу та правозастосовну діяльність державних органів, закріплену в законі та забезпечену з боку держави, щодо здійснення захисту юридичними засобами службових, політичних і особистих немайнових обов'язків і прав співробітників як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, що має на меті та безпосередньо спрямована на забезпечення реалізації прав, запобігання випадків їх порушення і відновлення порушених;

2) суб'єкт, об'єкт та мета складають у своїй сукупності системоутворюючі елементи правового захисту персоналу ДКВС України. Зокрема, суб'єктами визначають учасників правовідносин, що виникають у сфері державного захисту персоналу ДКВС України, – це співробітники, органи та установи кримінально-виконавчої системи, де проходять службу співробітники, наділені правами й обов'язками відповідно до чинного законодавства.

Об'єктом правового захисту виступає ефективна діяльність співробітників ДКВС України, належне виконання ними своїх службових обов'язків і безперешкодне здійснення прав.

Метою правового захисту є правова захищеність, яка у даному контексті характеризується наданням та чітким закріпленням гарантій високого й такого, що відповідає міжнародним і внутрішньодержавним стандартам, правового статусу державного службовця, враховуючи персонал кримінально-виконавчої системи;

3) результати дослідження засад законодавчого забезпечення правового захисту персоналу ДКВС України свідчать про істотні правові прогалини та організаційні недоліки.

Зокрема, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» містить загальні відомості про правовий захист осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби. Відсутність чітко сформульованих заходів правового захисту персоналу ДКВС України у КВК України та Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» ускладнює процес його реалізації, а також свідчить про відсутність правового механізму в цілому та можливості забезпечити надійний правовий захист працівників зокрема. Розв'язання окресленої проблеми лежить у площині законодавчого врегулювання шляхом внесення до КВК України змін, орієнтованих саме на правовий захист персоналу ДКВС України.

Не є досконалим і законопроект, представлений законотворцем, який має на меті істотну модернізацію ДКВС України, що дозволить створити таку пенітенціарну систему, яка матиме можливість не тільки забезпечити реалізацію заходів, спрямованих на поліпшення умов відбування покарань та тримання під вартою осіб, узятих під варту, та засуджених, а й впровадити стратегічно нові підходи до соціально-психологічного стимулювання та матеріального заохочення персоналу [87].

Тому, з урахуванням вищевикладеного пропонуємо у чинному нормативно-правовому акті, що закріплює правовий статус персоналу

ДКВС України (Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»), систематизувати наявні заходи та засоби правового захисту персоналу ДКВС України шляхом їх об'єднання в окремому розділі законодавчого акта, що у свою чергу сформує найбільш сприятливі умови реалізації кримінально-виконавчої політики в цілому та забезпечить захист інтересів особи, суспільства й держави зокрема.

У цілому, пропонуємо вдосконалити чинну редакцію розділу V «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», наступним чином.

По-перше, виокремити два самостійні розділи: розділ V «Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» та розділ V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України».

По-друге, розширити зміст зазначених розділів шляхом як використання нині наявних у них норм, так і формулюванням нових статей, присвячених окремим елементам правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Зокрема, доречно залишити нині чинну редакцію ст. 21 «Правовий статус персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України».

У свою чергу, замість нині чинної ст. 22 «Правовий захист осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби» (яку в існуючій редакції варто вважати статтею 22³ із видозміненою назвою – «Особливості правового захисту осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби») пропонуємо доповнити розділ V «Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» новими статтями такого змісту:

Стаття 22. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, як особливий вид державного захисту, полягає у специфічній

цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою.

Стаття 22¹. Заходи правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Заходами правового захисту є сукупність гарантованих державою юридичних засобів, які складають комплекс передбачених законодавством спеціальних процедур та повноважень, здійснюваних уповноваженими державними органами та самою уповноваженою особою, спрямованих на досягнення та збереження стану правової захищеності, а у випадках порушення – його відновлення.

Стаття 22². Гарантії правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Правовий захист гарантується особам рядового і начальницького складу, спеціалістам, які не мають спеціальних звань, та іншим працівникам, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України, а також членам їх сімей. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей гарантується реалізацією таких заходів: закріплення правового статусу персоналу шляхом надання персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України чітко окресленого кола прав та виключних повноважень; встановлення вичерпного переліку засобів забезпечення стану безпеки персоналу; обмеження втручання у службову діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; встановлення юридичної відповідальності за діяння, у складі яких наявні такі обставини, що прямо перешкоджають виконанню покладених на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України обов'язків, а також за діяння, які порушують

гарантовані державою права та свободи персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей» (дод. Б).

У свою чергу, пропонована нами редакція розділу V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» розглянута далі в роботі й подана у дод. Б.

2.3 Поняття та зміст соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Об'єктивна необхідність суспільства в ефективній системі забезпечення правопорядку, яка здатна гарантувати особі, державі та суспільству захист від злочинних посягань, захист прав і свобод людини і громадянина є очевидною. Особливо актуальною ця проблема постає останніми роками, коли країна перебуває у стані війни з Російською Федерацією та боротьби за власний суверенітет.

Ще в 1991 р., коли наша держава стала самостійною, вільною та незалежною, було проголошено, що Україна є соціальною державою. За ці роки було створено інститут державної служби, який слугує основним та найважливішим інструментом формування та реалізації державної політики, управління самою державою та гарантом забезпечення та реалізації прав і свобод людини і громадянина. Однак сучасна організація роботи держави, державного апарату, соціального захисту працівників не відповідають вимогам часу та новим реаліям. Тому актуальність вирішення цієї проблеми є зрозумілою.

Активна імплементація міжнародних норм та стандартів у національне законодавство продемонструвала законодавчі прогалини у сфері соціальної політики. Перед владою постало складне завдання: створення нової концепції соціального захисту, яка забезпечувала б високу соціальну захищеність не тільки громадян, а й такої особливої групи суспільства, як державні службовці, адже саме на них покладені фундаментально важливі функції побудови держави, в

якій відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю [65].

Соціальна політика нашої держави має формуватися та спрямовуватись на забезпечення такого рівня життя, який проголошується міжнародними актами, що ратифіковані Україною. До таких основоположних документів, які слугують правовою основою забезпечення соціального захисту, належать:

– Загальна Декларація прав людини (1948 р.), якою визначено основні права і свободи людини та закріплено такі трудові права, як право на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ч. 1 ст. 22); кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечила б гідне людини існування для окремого громадянина та членів його родини, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (ч. 3 ст. 23); кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, враховуючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24) [41];

– Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), який перелічує економічні та соціальні права і свободи людини, що визнані всім міжнародним співтовариством. До таких прав насамперед належать: визнання права кожного на справедливі та сприятливі умови праці (ст. 7); право на соціальне забезпечення (ст. 9); охорону материнства шляхом надання пільг працюючим матерям та здійснення особливих заходів щодо охорони праці дітей та підлітків (ст. 10) [95];

– Європейська соціальна хартія (переглянута) (Рада Європи, 1996 р.), в якій закріплено широкий та детальний перелік соціальних прав людини та фундаментальні принципи, відповідно до яких має формуватися соціальна політика держав-членів [38];

– Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (1990 р.), яким визначено регіональні стандарти соціального захисту та соціального забезпечення [39].

Обов'язкова імплементація вищезазначених норм у національне законодавство України є формулою успішного створення реально діючої, справедливої системи соціального захисту, адже саме ці стандарти побудовані на досвіді багатьох провідних країн, які здійснили ретельний відбір найважливіших та найвигідніших для всіх верств суспільства норм. Тому процес формування сучасної української державної системи соціального захисту відбувається з урахуванням зазначених основоположних міжнародних документів.

ДКВС України має важливе значення в системі правоохоронних органів України. Від ефективності їх діяльності залежать рівень законності і правопорядку в країні, безпека громадян, рівень захисту їх прав та законних інтересів. У свою чергу, функціональна діяльність співробітників системи виконання покарань та пробації перебуває у прямій залежності від рівня їх соціального захисту [190, с. 232].

При формулюванні поняття соціального захисту необхідно враховувати, що воно в першу чергу є виразом соціальної політики та рівня економічної стабільності держави на конкретному етапі її розвитку. Соціальна політика безпосередньо перебуває у прямій залежності від економічного розвитку країни і міцно пов'язана із соціальним благополуччям населення.

Проведений аналіз юридичної літератури засвідчує, що в науковому середовищі існує значна кількість думок щодо розуміння поняття соціальної політики. Так, на думку В. А. Скуратівського, під соціальною політикою слід розуміти систему управлінських, регулятивних організаційних заходів, дій, які спрямовані на функціональне забезпечення оптимального функціонування та розвитку соціального буття, соціальних відносин. У вузькому розумінні соціальна політика – цілеспрямована діяльність суб'єктів із метою забезпечення соціального захисту і створення умов для формування безпечного соціального середовища людини. У широкому – система цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалася в суспільстві на певному етапі його розвитку і

здійснюється на основі певних принципів і засад із метою забезпечення оптимального функціонування й розвитку соціальних відносин [198, с. 5].

Поняття соціального захисту у різних нормативно-правових актах України трактується по-різному, як правило, залежно від суб'єктів, на соціальний захист яких спрямовано дію нормативно-правового акта.

Конституція України у ст. 46 визначає соціальний захист як «право громадян на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом». Конституція гарантує це право «загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними» [65].

У Законі України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» соціальний захист осіб з інвалідністю є «складовою діяльності держави щодо забезпечення прав і можливостей осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами та полягає у наданні пенсії, державної допомоги, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійсненні реабілітаційних заходів, встановленні опіки (піклування) або забезпеченні стороннього догляду» [152].

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» встановлює більш розширене трактування поняття соціального захисту військовослужбовців «як діяльність (функцію) держави, спрямовану на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних

від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом» [159].

Отже, відповідно до Конституції України, соціальний захист – це право громадян України. За змістом Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», соціальний захист – це складова частина діяльності держави, спрямована на забезпечення прав і можливостей осіб з інвалідністю [152]. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» визначає його як діяльність (функцію) держави, спрямовану на встановлення системи правових і соціальних гарантій [159].

Немає єдності щодо визначення поняття соціального захисту і серед представників юридичної науки. Вважаємо, що це пояснюється динамікою суспільних процесів, а також різними підходами до трактування соціального захисту в різних нормативних джерелах.

У юридичному словнику-довіднику академіка Ю. С. Шемшученка соціальний захист розглядається як система державних гарантій для реалізації прав громадян на працю і допомогу на час безробіття, підтримання життєвого рівня населення через перегляд мінімальних розмірів основних соціальних гарантій за умов зростання цін на споживчі товари і послуги; надання державної допомоги і пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; матеріальне забезпечення при досягненні пенсійного віку, тимчасової або постійної втрати працездатності, втрати годувальника [234, с. 604].

Заслуговує на увагу комплексне визначення, запропоноване Н. Б. Болотіною, яка пропонує розглядати соціальний захист у широкому розумінні – як «діяльність держави, спрямовану на забезпечення формування й розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у житті» та вузькому розумінні – як «сукупність економічних і правових гарантій, що забезпечують додержання найважливіших соціальних

прав громадян, досягнення соціально прийняттого рівня життя» [16, с. 38].

Ураховуючи ту обставину, що визначення соціального захисту персоналу ДКВС України відсутнє в юридичній літературі, звернемося до схожих галузевих понять. Так, К. Ю. Мельник визначає поняття «соціальний захист працівників органів внутрішніх справ» як діяльність держави щодо встановлення та реалізації гарантій соціально-економічних і соціально-культурних прав, що спрямовано на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей та задоволення матеріальних та моральних потреб відповідно до того соціально-правового статусу, який вони посідають у суспільстві [89, с. 8]. Метою соціального захисту названий дослідник вважає досягнення належного рівня соціальної захищеності. У свою чергу, щодо загального поняття, то на підставі вивчення низки наукових джерел К. Ю. Мельник під соціальним захистом пропонує розуміти діяльність держави, яка виражається у встановленні та реалізації на практиці гарантій соціально-економічних і соціально-культурних прав з метою досягнення належного рівня соціальної захищеності [89, с. 88].

Цікавою є історія виникнення аналізованого інституту. Так, термін «соціальний захист» було вперше вжито у США у зв'язку із прийняттям Закону «Про соціальне забезпечення» від 14 серпня 1935 р., який передбачав розроблення спеціальних соціальних програм літнім, непрацездатним та безробітним особам. Вже у 1938 р. цей термін було використано в законодавчому акті у Новій Зеландії. Активної трансформації та розширення дана дефініція зазнала при розробленні та прийнятті конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. Надалі термін «соціальний захист» почав постійно використовуватися Всесвітньою організацією охорони здоров'я, Міжнародною асоціацією соціального забезпечення в контексті соціального страхування та соціальної допомоги, гарантування мінімальних доходів працюючим громадянам при настанні непрацездатності, а також у галузі умов і охорони праці, заробітної плати [45, с. 17].

Українське суспільство почало користуватися терміном «соціальний захист» тільки на етапі переходу до ринкової економіки, коли перед владою

постало нагальне питання про вирішення проблеми соціальної напруги шляхом забезпечення громадян фінансовими та соціальними гарантіями. Уперше це поняття було використано в Законі УРСР «Про економічну самостійність Української РСР» від 3 серпня 1990 р., в якому чітко передбачалося право кожного громадянина на державне забезпечення соціального захисту [131].

Як зазначалося вище, застосування терміна «соціальний захист» та його природа активно обговорюється науковцями, тому існують непоодинокі випадки, коли «соціальний захист» ототожнюють із «соціальним забезпеченням». У міжнародному середовищі ці два терміни застосовуються або рівнозначно, або соціальний захист вважається більш широким поняттям. Проте деякі вітчизняні науковці мають діаметрально протилежну думку. Зокрема, професор П. М. Рабінович переконаний, що «соціальне забезпечення» є більш вдалим терміном, ніж «соціальний захист», тому що у контексті «забезпечення прав і свобод (а отже й потреб) людини» є ширшим, більш містким [178, с. 9].

Відомий дослідник права соціального забезпечення Н. Б. Болотіна відмічає, що соціальне забезпечення – це певні можливості людини отримати від держави, а також інших закладів, за уповноваженням і дозволом держави, на умовах і в порядку, передбаченому законодавством, а також договором матеріальне забезпечення у разі настання соціальних ризиків, за яких особа втрачає здоров'я та (або) засоби до існування, не може завдяки своїм власним зусиллям (своєю працею) забезпечити себе та своїх утриманців [17, с. 24].

У свою чергу, А. В. Гончаров у статті «Поняття соціального захисту» провів аналіз змісту цього поняття. Він стверджує, що поняття «соціальний захист» у сучасних умовах є похідним від поняття «соціальне забезпечення», під яким, на його думку, слід розуміти «специфіку організації соціального захисту в системі централізованого планування господарства», ... пов'язаної із наданням окремих видів забезпечення за рахунок коштів державного бюджету» [25, с. 127]. А. В. Гончаров вважає, що у країні, яка стала на шлях розвитку ринкової економіки, термін «соціальне забезпечення», який відображає специфіку організації соціального захисту в системі централізованого

планування господарства, не може використовуватися для визначення всієї сукупності соціально-економічних відносин у сфері соціального захисту, її адміністративних структур з їх новими функціями. Тому термін «соціальне забезпечення» значною мірою має бути замінений на новий термін «соціальний захист», під яким В. П. Нагребельний та Н. Б. Болотіна пропонують розуміти «систему економічних, правових, організаційних та інших заходів держави із забезпечення соціальних прав і гарантій громадян, дія якої спрямована на турботу держави та суспільства про громадян, яким потрібна допомога у зв'язку з віком, станом здоров'я, соціальним становищем, недостатнім забезпеченням засобами існування тощо» [96, с. 558].

Щодо необхідності розмежування понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», нам імпонують аргументи, наведені вітчизняним науковцем К. Ю. Мельником. Так, на думку дослідника, поняття «соціальний захист» більш широке, ніж поняття «соціальне забезпечення». Аргументом на користь цього висновку служить і норма ст. 46 Конституції України, із смислу якої виходить, що соціальний захист включає в себе соціальне забезпечення [89, с. 87].

Отже, на підставі проведеного аналізу, вважаємо, що під **соціальним захистом** слід розуміти *відносини між державою та громадянином, які полягають не тільки в наданні останньому комплексу соціальних, економічних та правових гарантій, а й у їх забезпеченні.*

В Основному Законі України, а саме у ст. 46, закріплено підстави виникнення у громадян права на соціальний захист. До таких підстав належать: повна, часткова або тимчасова втрата працездатності, втрата годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [65].

Визначившись із доктринальними підходами до розуміння категорії соціального захисту громадян, далі за принципом «логічної сходинки» перейдемо до аналізу соціального захисту державних службовців загалом і

персоналу ДКВС України зокрема, виокремивши відмінності між названими категоріями.

Загалом правовий статус державних службовців визначається Законом України «Про державну службу» [129]. Статистичні дані Національного агентства України з питань державної служби свідчать, що станом на 31.12.2021 р. державних службовців у системі органів державного управління України фактично налічувалося 171 469 осіб (із 204 869 посад державної служби за штатним розписом) [97]. Варто зазначити, що державна служба є центральним елементом державного управління, від результативної діяльності якого і залежить безперервний та постійний розвиток держави. Саме тому цілком логічно, що державні службовці наділені особливими (специфічними) правами та гарантіями. Так, на державних службовців України поширюються всі ті самі соціальні гарантії, які передбачені країною для соціального захисту своїх громадян. Державні службовці, як й інші громадяни України, мають конституційно закріплені права, однак саме на цих членах суспільства акцентується виняткова увага шляхом надання їм державою особливого правового статусу. До такого особливого статусу належать не тільки додаткові права та гарантії, а й специфічні обов'язки, обмеження, які пов'язані з державною службою, заборони та високий рівень відповідальності. Своєрідною складовою такого правового статусу є надання державним службовцям додаткового соціального захисту.

Варто зауважити, що відмінність соціального захисту державних службовців від соціального захисту громадян визначається такими факторами:

– по-перше, державний службовець на законодавчому рівні позбавлений права власними силами та можливостями покращити рівень свого життя, поліпшити житлові умови або ж вирішити соціально-побутові проблеми – саме такі обмеження і заборони пов'язані із проходженням державної служби. Яскраво таке обмеження державного службовця продемонстровано у ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції», відповідно до якої державним службовцям забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької,

наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України [134]. Реальні фінансові та соціальні наслідки таких обмежень є очевидними та цілком очікуваними;

– по-друге, високий рівень важливості роботи державного службовця. Так, якщо соціальний захист усіх громадян спрямований на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, допомогу особам (сім'ям), які перебувають у складних життєвих обставинах, то соціальний захист державного службовця додатково має забезпечувати комфортне та гідне життя для ефективної та результативної подальшої професійної діяльності;

– по-третє, у часи, коли таке руйнівне явище, як правовий нігілізм, досягло свого найвищого прояву, а повага до державної служби не є високою, система соціального захисту державного службовця має ґрунтуватися не тільки на матеріальному забезпеченні, а й на врахуванні таких гарантій, як: створення позитивного іміджу державної служби на засадах правдивої і оперативної інформації; психологічна підтримка; робота над підвищенням рівня поваги та визнання з боку суспільства.

Зважаючи на останній аспект, у сучасних кримінологічних дослідженнях ставиться на порядок денний проблема щодо запобігання кримінальним правопорушенням, що вчиняються державними службовцями.

У цьому контексті слухними нам видаються пропозиції вітчизняного фахівця в цій галузі функціонування державної служби І. М. Довбаня, який у своєму монографічному дослідженні і докторській дисертації запропонував авторський алгоритм щодо вдосконалення інституціональних засад підвищення ефективності функціонування державної служби й роботи державних службовців у контексті кримінально-правової охорони їх іміджу та запобігання репутаційним втратам органу влади шляхом формулювання пропозиції щодо доповнення ч. 1 ст. 67 КК України новим пунктом, закріпивши таку обставину,

яка обтяжує покарання, як «вчинення кримінального правопорушення державним службовцем» [34, с. 83; 35, с. 34].

Зазначимо, що не всі категорії державних службовців (в частині різновидів мілітаризованої державної служби) перебувають в однакових умовах та на єдиному соціальному забезпеченні. Окреме та особливо значуще місце в ієрархії державних службовців займає персонал ДКВС України. Саме на працівників цієї служби покладено завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації. Окрім цього, саме персонал ДКВС України спонукає засуджену особу до каяття, сприяє особистісному переосмисленню вчинків засуджених, формуванню у особи нових життєвих цінностей і орієнтирів та підготовки до гідного співіснування засуджених у суспільстві, тому значення їх діяльності та внеску у забезпечення правопорядку серед населення є безцінним.

У зв'язку з тим, що професійна діяльність персоналу ДКВС України належить до найбільш відповідальних та складних видів служби у всій державній системі, до його представників висувається значний перелік вимог та обов'язків, зокрема тих, які вимагають обов'язкового виконання, адже, крім норм національного законодавства, також визнаються й міжнародною спільнотою, зокрема містяться у Мінімальних стандартних правилах поводження з ув'язненими (Правилах Нельсона Мандели) 2015 р. До таких вимог можна віднести: достатній рівень освіченості, розвинутості, бажання постійного розвитку та ін. [91]. Тим не менш, реалії сьогодення призводять до ще більшого навантаження працівників.

Аналіз нормативних джерел показав, що соціальний захист державних службовців в Україні складається з двох елементів: загальний соціальний захист для всіх державних службовців та професійний (особливий) захист окремих категорій працівників.

Зокрема, загальний соціальний захист регулюється окремими нормативно-правовими актами, такими як: «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» 1998 р. [106], законами

України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» 1991 р. [161], «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» 1991 р. [152], «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» 1992 р. [127], «Про прожитковий мінімум» 1999 р. [154] тощо.

У свою чергу, професійний (особливий) захист визначається спеціальними законами України, наприклад, «Про державну службу» 2015 р. [129], «Про прокуратуру» 2014 р. [155], «Про Національну поліцію» 2015 р. [150], «Про Службу безпеки України» 1992 р. [157], «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» 2005 р. [128] тощо.

Варто наголосити, що об'єктивна необхідність у покращенні соціального захисту персоналу ДКВС України ґрунтується на специфічних особливостях такої служби. Найбільш помітно наслідки професійної діяльності позначаються на психологічному стані працівників. Адже сама собою така робота здійснюється в умовах підвищеного ризику та має екстремальний характер несення служби.

Так, першою специфічною рисою такої праці є її зміст, тому що створює складний комплекс завдань, який паралельно із виправленням та ресоціалізацією засуджених містить у собі постійний контроль поведінки таких осіб та дотримання ними дисципліни, тому побудова відносин із засудженими та виконання професійних функцій вимагає від персоналу ДКВС України високого рівня психологічної рівноваги.

Другою специфічною рисою є самі ув'язнені, тому що відповідно до Європейських пенітенціарних правил (у редакції 2020 р.) [40], Мінімальних стандартних правил поводження з ув'язненими (Правил Нельсона Мандели) [91] та інших міжнародних актів, виховна робота із засудженими та особистісний підхід працівника мають базуватися на чіткому дотриманні фундаментальних міжнародних принципів. Минуле засуджених не має впливати на рівень прийняття рішень та стан толерантності до такої особи, оскільки саме від зацікавленості службовця в майбутньому засудженого залежить його розвиток та соціальна самореалізація. Тому навички самоконтролю та поваги до кожної

людини вважаються професійними якостями працівника кримінально-виконавчої служби.

Третьою важливою рисою такої роботи, яка позначається на психологічному стані персоналу ДКВС України, є обсяг покладених функцій. Наслідком підвищеного навантаження, понаднормової діяльності, браку кадрів, політичної та воєнної ситуації в країні й бюджетного дефіциту є розвиток професійного вигорання.

Останньою, але не менш важливою особливістю такого виду державної діяльності є чітко визначена ієрархія (субординація) у службовій діяльності. У зв'язку з тим, що державна система характеризується чіткою посадовою ієрархією та визначеністю статусу особи, працівник не отримує відкритого та емоційного спілкування, що суперечить природним потребам людини.

Такі специфічні риси можуть стати причиною зниження емоційної віддачі та відповідальності, прагнення скоротити професійні обов'язки та відсутності прагнення у виправленні засуджених. Беззаперечним є той факт, що ефективність та результативність діяльності службовця перебуває у прямій залежності від власного психологічного стану, який так само має підтримуватись належним рівнем соціального захисту з боку держави та закону.

Таким чином, **соціальний захист персоналу ДКВС України** являє собою *систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом.*

Окрім цього, саме додаткові соціальні гарантії стимулюють бажання службовців якісно та добросовісно виконувати свої обов'язки та забезпечувати стабільність кадрів у державній службі.

Узагальнення практичного досвіду дає змогу стверджувати, що соціальна захищеність персоналу ДКВС України становить багаторівневу забезпечувальну державою систему прав, свобод, гарантій, що поширюються на всіх суб'єктів, які

перебувають у складних життєвих обставинах, а також заходів, засобів, законодавчих переваг і преференцій як матеріального, так і нематеріального характеру, які надаються зазначеній категорії громадян у формі надбавок, підвищень, пільг (у сфері соціального обслуговування, житлово-комунальні, транспортні, медичні, житлові, трудові), додаткових гарантій на умовах і в порядку, передбачених спеціальним законом і пов'язаних з особливостями виконання обов'язків і згідно зі специфічними умовами проходження служби [230, с. 90].

Соціальний захист персоналу ДКВС України розглядається як вид їх державного захисту і характеризується такими ознаками: це діяльність з реалізації прав і свобод людини; вона має на меті досягнення рівня соціальної захищеності, що відповідає міжнародним і внутрішньодержавним стандартам, які наша держава на шляху до побудови європейського соціального суспільства повинна неухильно дотримуватися.

Зміст соціального захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей передбачений у ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Соціальний захист забезпечується відповідно до Конституції України та низки інших законів [128]. Він полягає, по-перше, у матеріальному та грошовому забезпеченні для підтримання належних умов, стимулювання працівників з метою досягнення високого рівня професійної діяльності та компенсуванні службовцям характерних особливостей роботи. Адже така служба відзначається особливими фізичними та емоційними перевантаженнями, наявністю постійних стресових ситуацій та виникненням реальної небезпеки.

По-друге, особи рядового і начальницького складу ДКВС України мають право на пенсійне забезпечення, яке регулюється Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [153]. У випадку звільнення за віком після вислуги у 25 (30) років, соціальні гарантії таких осіб передбачені в Законі України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист» [160].

По-третє, відповідно до ч. 5 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію», а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських. Також персоналу гарантується безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в окремих закладах охорони здоров'я [128].

Незважаючи на широкий перелік соціальних гарантій, ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» має велику кількість бланкетних норм, які ускладнюють розуміння сутності такого захисту та повноти його застосування. Нормативно-правова база у сфері соціального захисту вочевидь має підлягати кодифікації. Спроба такої систематизації відбулась ще у 2017 р. та була відображена у вигляді проекту Закону України «Про пенітенціарну систему», проте у 2019 р. проект було відкликано [168].

Однак, у 2020 р. Міністерством юстиції було підготовлено проект нового Закону України «Про пенітенціарну систему» (який зареєстровано у Верховній Раді України 22.03.2021 р. за № 5293 [169]), в якому окрема увага була приділена деталізації соціального захисту осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи. Адже сам законодавець визнає, що система кримінально-виконавчої служби є застарілою та малоефективною, а престиж пенітенціарної системи негайно потребує підвищення [228].

Саме тому з метою покращення умов служби таких працівників законодавцем має бути передбачено чіткий механізм забезпечення соціального захисту, який у свою чергу повинен містити: грошове забезпечення, житлове забезпечення, пенсійне забезпечення, безкоштовний проїзд, виплату одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності особою рядового і начальницького складу пенітенціарної системи. Саме такі гарантії передбачені у проекті нового Закону України «Про пенітенціарну систему» [87].

Особливою складовою системи соціального захисту є пенсійне забезпечення. Право на отримання пенсії передбачено Основним Законом

України, у ст. 46 якого зазначено, що пенсії мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом [65].

У зв'язку з тим, що пенсія визнається найбільш поширеною та необхідною частиною соціального захисту літніх та непрацездатних громадян, науковцями-правниками досить детально та повно розглянуто зміст та поняття пенсії. Так, В. І. Прокопенко вважає, що пенсія – це регулярна грошова виплата (в розрахунку на місяць), що проводиться в установленому законом порядку певним категоріям осіб із спеціальних фондів та інших джерел, які створюються для цієї мети [171, с. 90].

Схожої позиції дотримується український фахівець із проблем соціального захисту Б. І. Сташків, який визначає термін «пенсія» як щомісячну грошову виплату фізичним особам зі спеціально створених для цих цілей пенсійних фондів на умовах та в порядку, передбачених нормативно-правовими актами [203, с. 202].

Інша вітчизняна дослідниця питань пенсійного забезпечення І. В. Оклей за результатами аналізу наявних у галузевій юридичній науці дефініцій формулює таке визначення поняття «пенсія» – «це щомісячна грошова виплата в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею пенсійного віку чи визнання її інвалідом або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених законодавством, яка фінансується за рахунок страхових внесків Пенсійним фондом, Накопичувальним фондом або дотується з Державного бюджету» [105, с. 124, 194].

Таким чином, більшість науковців прирівнюють пенсійне забезпечення до регулярної виключно державної виплати, однак на сучасному етапі все більше країн переходить на трирівневу пенсійну систему, яка складається:

- по-перше, з внесків працюючих до Пенсійного фонду, з якого потім і відбувається виплата пенсій (подібний тип є найбільш звичним для українців);
- по-друге, з добровільних накопичень, з яких у подальшому виплачується пенсія безпосередньо особі, накопичені кошти якої зберігаються в недержавних

пенсійних фондах (подібна система через брак довіри до держави та приватних інститутів до сих пір не є популярною в Україні);

– по-третє, з обов'язкових накопичувальних внесків (національна пенсійна система немає прикладів застосування такого методу).

В Україні загальне регулювання пенсійного забезпечення відбувається згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до ст. 1 якого пенсія – це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого Законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом [133].

Однак, не тільки літні, непрацездатні громадяни та громадяни, які втратили годувальника [186], мають право на пенсійне забезпечення. Окремим видом трудової пенсії є пенсія за вислугу років. Право на отримання пенсії за вислугу років виникає саме у зв'язку зі специфічним характером трудової діяльності. За своїм змістом пенсію за вислугу років можна прирівняти до наданої державою матеріальної гарантії тим громадянам, чия трудова діяльність була пов'язана з військовою, державною службою або такою, що була пов'язана з виникненням ризику раннього професійного старіння. Необхідність такої пенсії обумовлена об'єктивною складністю і напруженістю служби робітника, його досвідом, професійними навичками, ставленням до власних посадових службових обов'язків та низки інших факторів, що і відрізняють такого працівника від інших громадян. Окрім того, після спливу певного часу, у зв'язку з професійною деформацією подальше виконання трудових обов'язків не є можливим, як наслідок, такі працівники звільняються і держава повинна компенсувати їм втрачений заробіток у вигляді пенсії.

Отже, регулювання пенсійного забезпечення персоналу ДКВС України здійснюється у чіткій відповідності до їхнього правового статусу.

Таким чином, пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу закріплено в Законі України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених

з військової служби, та деяких інших осіб», а пенсійне забезпечення та соціальний захист працівників кримінально-виконавчої служби здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, про державну службу та про соціальний захист [183, с. 175].

Оскільки окремі категорії співробітників ДКВС України належать до особливого різновиду державних службовців, цим особам передбачено встановлення пільгового заліку за вислугу років. А саме, відповідно до ч. 4 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», особам рядового і начальницького складу зараховується 1 місяць служби за 40 днів; особам, які проходять службу у воєнізованих формуваннях і установах виконання покарань, призначених для тримання засуджених до довічного позбавлення волі, – 1 місяць служби за 1,5 місяця, а в установах виконання покарань, призначених для тримання і лікування інфекційних та психічно хворих засуджених, – 1 місяць служби за 2 місяці [128].

Проблема вдосконалення соціального статусу працівників кримінально-виконавчої служби та питань їхнього соціального захисту в умовах формування сучасної європейської правової держави, поступового віддалення від неякісної та недієвої системи забезпечення захисту радянських часів стає все більш актуальною. Хаотичне закріплення правових, соціальних гарантій та прав викликає у працівників невпевненість у доцільності та значущості власних професійних обов'язків, стає наслідком соціальної, правової апатії та байдужості. Недостатній захист співробітників з боку держави може стати причиною тотальної корупції в системі, сприятиме зростанню рівня злочинності в таких установах та порушенню прав засуджених та ув'язнених; у свою чергу, зростання беззаконня в місцях несвободи віддалятиме нашу країну від становлення дійсної правової держави, де засуджені матимуть право стати частиною громадянського суспільства. Окрім того, дотримання та забезпечення державою реального соціального захисту працівників є однією з умов політики держави у боротьбі з корупцією.

Тому, зважаючи на вищевикладені думки та аргументовані проблеми, **пропонуємо таке.**

По-перше, вважаємо за необхідне систематизувати норми соціального захисту та правового статусу в одному кодифікованому документі. Регулювання та забезпечення соціального захисту закріплено у різних нормативно-правових актах, що унеможлиблює реальне дотримання їх норм та повне використання законних прав. Як зазначалося, спроба подібної систематизації відбулась у 2017 р. у вигляді проекту Закону України «Про пенітенціарну систему». У подальшому така спроба набула розвитку в осучасненому проекті такого закону, що з 2021 р. перебуває на розгляді у Верховній Раді України (у проекті 2021 р. було враховано окремі недоліки попереднього варіанту 2017 р.). У цілому, після громадського обговорення [117] та оцінки міжнародних експертів (Європейського Союзу та Ради Європи [179]) законопроект отримав схвальні відгуки та має шанс на затвердження. Водночас, у тому випадку, якщо новий закон не буде прийнято, пропонуємо доповнити діючий Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» розділом V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», до якого включити такі статті: «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Оплата праці персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Службовий час та час відпочинку персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Відпустки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Обчислення тривалості відпусток осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Медичне обслуговування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Житлове забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Пенсійне забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Одноразова грошова допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», «Безоплатний проїзд персоналу Державної кримінально-виконавчої

служби України», «Психологічна допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (дод. Б).

По-друге, потрібно створити дієвий механізм забезпечення психологічної підтримки персоналу ДКВС України, тому що моральним чинникам у багатьох установах виконання покарань та слідчих ізоляторах не приділяється належної уваги. Це насамперед визнання суспільством і державою престижності професії, призначеної для боротьби зі злочинністю, її перспективності, а також соціальної значущості всієї кримінально-виконавчої системи. Адже навіть в Мінімальних стандартних правилах поведінки з ув'язненими (Правилах Нельсона Манделі) 2015 р. зазначено, що в'язнична адміністрація зобов'язана постійно прищеплювати своїм працівникам та громадськості думку про те, що вона виконує роботу великого суспільного значення (п. 46) [91].

Яскравим прикладом закріплення необхідності надання психологічної підтримки з боку держави є наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій». Звісно, ризики професійної діяльності рятувальників відрізняються від служби у кримінально-виконавчій системі, проте наявність у національному законодавстві подібних форм піклування про своїх громадян є індикатором реальної соціальної допомоги держави. Завданням зазначеного нормативно-правового акта є проведення психопрофілактичної роботи, яка має бути спрямована саме на підтримку і збереження психологічної безпеки та психічного здоров'я працівників. Цим наказом передбачено процедуру проведення професійно-психологічного відбору та проведення соціально-психологічних досліджень, метою яких є моніторинг емоційно-психологічного стану колективу, який відображає настрій співробітників та характер їх відносин. Для осіб, які тільки почали службу, така підтримка є обов'язковою – саме вона забезпечує психологічну готовність працівника до виконання службових обов'язків. Подібні документи визначають обов'язки керівників при організації професійної діяльності та ставлення персоналу до служби, яке напряду впливає на рівень ефективності виконуваних завдань [145].

Останнім часом проблемою необхідності підтримки персоналу ДКВС України зацікавились не тільки державні органи, а й громадські організації. Як наслідок, за активної співпраці було започатковано низку проєктів, які спрямовані на надання морально-психологічної підтримки пенітенціарному персоналу. Їх сутність полягає у співпраці тюремного (пенітенціарного) персоналу з капеланами. Залучення капеланів не є новою практикою для України. Так, наприклад, проєкт Закону України «Про військове капеланство у Збройних Силах України» був внесений народними депутатами України до Верховної Ради ще 23 вересня 2020 р. [170], а 30 листопада 2021 р. було прийнято Закон України «Про Службу військового капеланства» [158], що свідчить про необхідність забезпечення психологічного захисту у багатьох сферах державної служби. Аналізуючи досвід та практику зарубіжних країн, сучасні фахівці переконані, що співробітництво капеланів з пенітенціарним персоналом сприятиме покращенню соціально-психологічного клімату в колективі співробітників, мінімізації виникнення ризиків девіантної, делінквентної поведінки та виступить своєрідним способом захисту від негативного впливу специфічних умов служби на психіку та здоров'я персоналу [115].

Вищевикладені факти свідчать про небайдужість держави та громадянського суспільства до персоналу ДКВС України, проте реальні зміни потребують комплексного підходу. Тому пропонуємо доповнити Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» статтею 23¹⁰ «Психологічна допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» у такій редакції: *«1. В кожному органі та установі Державної кримінально-виконавчої служби України має функціонувати штатний психолог, діяльність якого буде націлена на консультацію персоналу, профілактичну роботу з ним. 2. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби в обов'язковому порядку раз на рік мають проходити психодіагностичне обстеження, проведення якого забезпечує штатний психолог органу чи установи»* (дод. Б). Такі засоби підтримки є превентивними заходами у боротьбі

із фаховою деформацією та професійним вигоранням. Синдром постійної втоми персоналу ДКВС України є основною перепоною при побудові ефективної пенітенціарної системи.

По-третє, однією з головних складових високого рівня соціального захисту є матеріальне забезпечення. На жаль, фінансування ДКВС України протягом останніх років здійснюється на рівні не більше 45 % від загальної потреби [87]. Наслідком такої ситуації є: відсутність престижу професії, високий відсоток плинності кадрів, дефіцит кваліфікованих співробітників, неефективне та непрофесійне виконання службових обов'язків, підвищення рівня дисциплінарних порушень, постійний незаконний вплив працівників на засуджених із метою збагачення при виконанні службових обов'язків.

Таким чином, у персоналу ДКВС України в сучасних умовах фактично відсутня зацікавленість у подальшій побудові професійної кар'єри. Відсутність бажання та мотивації службовців у належному виконанні своїх професійних обов'язків тягне за собою порушення прав засуджених, зростання рівня корупції. Незважаючи на високий рівень безробіття в державі в цілому і великий стаж роботи більшості співробітників, проблема плинності кадрів і найму кваліфікованого персоналу є однією з головних перешкод подальшого належного функціонування системи виконання покарань.

Про рівень недостатнього матеріального забезпечення привселюдно заявляють і самі співробітники кримінально-виконавчої системи. На сайті офіційного інтернет-представництва Президента України було створено петицію стосовно «підвищення заробітної плати працівникам ДКВС України». Її авторкою є молодший інспектор відділу інженерно-технічних засобів охорони, зв'язку та інформатизації Божковської виправної колонії № 16 Катерина Тремтій. Серед основних аргументів щодо підвищення заробітної плати авторка зазначає такі: понаднормову трудову діяльність, наявність постійних професійних ризиків, виконання обов'язків у постійному негативному соціально-психологічному кліматі та ін. Окрім цього, авторка зазначила, що працівники

ДКВС України отримують найнижчу заробітну плату серед представників усіх силових структур України [211].

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо необхідним залучення додаткових фінансових ресурсів (надходжень) із метою збільшення фонду заробітної плати персоналу ДКВС України і встановлення її рівня не меншого, ніж працівникам Національної поліції України.

Результативність та успіх поставлених перед державою завдань залежить безпосередньо від її виконавців. Реалізація державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації покладена саме на персонал ДКВС України, тому забезпечення їхнього соціального захисту є основним обов'язком держави. Соціальний захист являє собою цілий комплекс контрольованих державною соціальних, економічних, правових та інших гарантій.

Здійснюючи таку важливу для всього суспільства діяльність, працівники повинні мати комфортне, гідне життя та бути впевнені у своєму майбутньому. Саме за допомогою надання додаткових соціальних гарантій відбувається збалансування законодавчо закріплених обмежень у правах та компенсування специфіки такого виду професійної діяльності. Беззаперечним є факт, що істинним індикатором розвитку країни є забезпечення високого рівня соціального захисту її громадян, у тому числі і персоналу ДКВС України.

Висновки до розділу 2

За результатами аналізу нормативно-правового регулювання та змісту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України сформульовано такі висновки:

1. Під службовою діяльністю персоналу ДКВС України необхідно розуміти наділену специфічними рисами роботу, яка передбачає виконання обов'язків державної служби у сфері виконання кримінальних покарань та

пробації.

У свою чергу, під нормативно-правовим регулюванням службової діяльності персоналу ДКВС України пропонуємо розуміти закріплені правові норми, які регламентують службову діяльність персоналу ДКВС України, як особливий вид державної служби щодо практичного виконання завдань і функцій держави у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.

Спеціальне (статусне) законодавство (провідне місце в якому посідає Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України») визначає службу в ДКВС України державною службою особливого характеру, що полягає в професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я та віком громадян України. З урахуванням сучасного стану нормативно-правового забезпечення проходження служби в системі виконання кримінальних покарань та пробації, а також розробленого Міністерством юстиції України проекту нового Закону України «Про пенітенціарну систему» (zareєстрованого у Верховній Раді України 22.03.2021 р. за № 5293 [169]) до персоналу ДКВС України слід відносити кадровий склад працівників, який проходить службу в територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань, органах пробації, установах виконання покарань, установах тримання під вартою, а також персонал закладів освіти пенітенціарної системи та їх структурних підрозділів, у тому числі із специфічними умовами навчання.

2. Правовий захист персоналу ДКВС України слід розглядати у таких аспектах: по-перше, як правовий захист співробітників, які є представниками закону і державної влади; по-друге, як захист прав і законних інтересів особи при проходженні служби в органах держави, що містить право співробітників на скарги і заяви; право на оскарження дисциплінарних стягнень; право співробітників на об'єднання у професійні спілки (асоціації); право особи на судовий захист; право на поновлення на посаді, спеціальному званні і проходження служби у ДКВС України тощо.

3. Суб'єкт, об'єкт та мета правового захисту персоналу ДКВС України складають у своїй сукупності його системоутворюючі елементи. Зокрема,

суб'єктами визначають учасників правовідносин, що виникають у сфері державного захисту персоналу ДКВС України, – це співробітники, органи та установи кримінально-виконавчої системи, де проходить службу (працює) персонал, наділений правами й обов'язками відповідно до чинного законодавства.

Об'єктом правового захисту виступає ефективна діяльність співробітників ДКВС України, належне виконання ними своїх службових обов'язків і безперешкодне здійснення прав.

Метою правового захисту є правова захищеність, яка у даному контексті характеризується наданням та чітким закріпленням гарантій високого й такого, що відповідає міжнародним і внутрішньодержавним стандартам, правового статусу державного службовця, враховуючи персонал кримінально-виконавчої системи.

4. Соціальний захист персоналу ДКВС України складається з двох елементів: загальний соціальний захист для всіх державних службовців та професійний (особливий) захист як виокремленої категорії державних службовців. Загальний соціальний захист регулюється єдиною нормативно-правовою базою. Професійний (особливий) захист персоналу ДКВС України визначається спеціальним Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Об'єктивна необхідність у покращенні соціального захисту персоналу ДКВС України ґрунтується на специфічних особливостях такої служби, що характеризується умовами підвищеного ризику та екстремальним характером її несення. Під соціальним захистом з юридичної точки зору слід розуміти відносини між державою та громадянином, які полягають не тільки в наданні останньому комплексу соціальних, економічних та правових гарантій, а й у їх забезпеченні. У свою чергу, соціальний захист персоналу ДКВС України являє собою систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які

законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом.

Основні наукові результати здобувача опубліковано в працях [183; 186; 190; 230; 232].

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

3.1 Доктринальні засади удосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Проблема правового та соціального захисту персоналу ДКВС України пов'язана з існуванням низки позитивних і негативних чинників, що впливають на їх забезпечення. Існуюча наразі система гарантій такого захисту, пов'язана з нею нормотворча, правозастосовна практика, зумовлюють посилену увагу до них у зв'язку із потребою переосмислення і внесення значних корективів. Це викликано необхідністю оновлення законодавства та потребою у приведенні функцій держави у відповідність до конституційних і міжнародних стандартів у галузі прав людини [188, с. 324].

Одним із завдань дослідження є аналіз доктринальних засад удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. Вирішення цього завдання покликано з'ясувати види та зміст гарантій і принципів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, що знайшли відображення в запропонованій нами Концепції – програмному документі, який визначатиме стратегічні напрями удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України і закріплюватиме на законодавчому рівні зорієнтованість на підвищення їх рівня.

Правова доктрина як результат фундаментальних досліджень та феноменальний продукт наукової діяльності здійснює активний вплив на формування права та його реалізацію. Зокрема, С. І. Максимов зазначає, що вона максимально ефективно поєднує наукові розробки з практикою створення та застосування права, враховуючи при цьому як контекст правової культури, так і вплив основних чинників розвитку суспільства [85, с. 34]. Доцільно погодитися

з такою думкою, оскільки правова доктрина формується відповідно до особливостей правової системи та національних правових традицій, не залишаючи без уваги соціальні, економічні, політичні потреби держави. Ступінь її впливу на життя суспільства залежить від рівня розвитку правової системи останньої.

У юридичній енциклопедії за редакцією академіка Ю. С. Шемшученка поняття «правова доктрина» визначається як сукупність (система) наук, знань про певне правове явище [233, с. 275]. Як зазначає І. В. Семеніхін, її виникнення пов'язано зі становленням романо-германської правової сім'ї. Вона виступає необхідним інтелектуальним підґрунтям професійного юридичного мислення та правосвідомості юристів, чим забезпечується результативне функціонування нормотворчої, правозастосовної та правотлумачної практики [194, с. 28]. До особливостей категорії «правова доктрина» належать такі, як: 1) виконання функцій інтерпретації та систематизації права, тобто надання змоги впорядкувати існуючий хаотичний матеріал позитивного права у цілісну систему; 2) прескриптивний характер, оскільки сутність правової доктрини полягає не тільки у пізнанні наявних правових інститутів, а й у баченні «ідеального права» – уявного образу, яким воно має бути; 3) наявність оціночно-прогностичного та рекомендаційного компонентів.

Зміст правової доктрини, яким, по суті, виступають теоретичні юридичні знання, знаходить своє відображення у таких формах, як: категорії, концепції, теорії, принципи, правила. При цьому зовнішніми формами її вираження є наукові праці, що належать до правової галузі, – наукові статті, коментарі законодавства, монографії тощо.

Структура правової доктрини є багаторівневою. Вона включає низку елементів різного рівня узагальнення: часткову та загальну правові доктрини. Перший елемент являє собою рівень, на якому повно та всебічно досліджуються понятійний апарат, природа та особливості окремих галузей права. Утворення доктрин цього рівня є етапом, що безпосередньо передують їх формуванню. Другий елемент цієї структури базується на наявних систематизованих розробках

попереднього рівня та являє собою положення узагальненого характеру. Тобто загальна правова доктрина пов'язана із розробками у напрямі тлумачення правових норм та їх джерел як форм впорядкування нормативного матеріалу. Очевидним є те, що вказані рівні структури правової доктрини постійно взаємодіють один з одним. Наразі практично у кожній галузі права наявна певна кількість праць, які мають статус доктринальних – зазвичай близько трьох. Зарубіжний дослідник О. О. Дубінчин іменує їх книги-«чемпіони» [37].

Для повного розуміння сутності категорії «правова доктрина» важливо розуміти шлях її становлення, який є досить тривалим. Це творчий, вольовий процес, що не регламентується конкретними процедурними вимогами. Він починається із висунення фахівцями своїх новаторських, унікальних ідей, поглядів, що стосуються юридичної сфери, чи пропозицій вирішення її актуальних проблем, шляхом публікації ними своїх праць у наукових журналах, представлення доробок на конференціях тощо. Таким чином формується наукова дискусія, яка існує не один рік, і спрямована на вдосконалення, підвищення ефективності цих підходів. Результатом цього є створення цілісного та узгодженого тематичного вчення, яке характеризується такими рисами як логічність, концептуальність, обґрунтованість, істинність, переконливість. Саме завдяки набору таких якостей воно досягає широкого визнання правниками і отримує статус доктринального. Складність цього процесу полягає в тому, що далеко не всім науковцям вдається досягти цього етапу, адже важливою є не тільки глибина висновків напрацювань, а й суттєва підтримка з боку наукового співтовариства. Підсумком цього складного процесу може слугувати включення положень доктрини до законодавчих чи судових актів. Прикладами вчень, які стали складовими спочатку правової доктрини, а потім і правової системи, є теорії поділу влад, природного права тощо.

Варто відмітити, що включення доктринальних положень до актів законодавства не дає підстав розглядати їх у ролі формально-юридичних джерел, оскільки у такому випадку джерелом права все одно є безпосередньо сам закон. Цей факт свідчить виключно про їх практичну цінність і не надає

загальнообов'язкового значення. Зважаючи на це, доцільно звернути увагу на позиції науковців щодо трактування ними категорії «правова доктрина».

Зокрема, І. В. Семеніхін визначає правову доктрину «як зумовлену характером правової культури суспільства цілісну і логічно узгоджену сукупність визнаних юридичною (насамперед академічною) спільнотою ідей та наукових поглядів на право, що є основою професійної правосвідомості і концептуальним підґрунтям нормотворчої, правозастосовної, правотлумачної діяльності». Також, за слушним висновком названого дослідника, «доктрина є невід'ємною складовою частиною будь-якої розвинутої правової системи, де сформований клас професійних юристів, створений комплекс спеціальних правових текстів, існують віддиференційовані від інших сфер суспільної діяльності професійні юридичні практики. Разом з тим ступінь і форми впливу правової доктрини на правове життя суспільства залежать від стану розвитку правової системи, наявних правових традицій, характеру системи джерел права. У більшості сучасних правових систем правова доктрина має значення авторитетного (переконливого) джерела права і використовується насамперед як додатковий засіб для обґрунтування юридично значущих рішень» [194, с. 34].

Поширенням серед науковців є ототожнення правової доктрини та судової практики, що слід вважати помилковим. Зважаючи на це, О. Б. Северінова влучно зазначає: «природно, що правова доктрина може бути формою, що склалася в практиці реалізації судових способів вирішення певної категорії юридичних справ, а судова практика повинна засвоювати досягнення теоретичного правознавства» [193, с. 35]. Поряд із тим, вони різняться суб'єктами утворення, формами та порядком санкціонування.

Значення правової доктрини полягає в тому, що, будучи ідейною та теоретичною базою нормотворчості, її ненормативним елементом, вона допомагає правильно розуміти та застосовувати законодавчі приписи, тобто є сполучним інструментом між теорією і практикою. Її вплив на правозастосовний процес характеризується двома формами: а) опосередкованою – мається на увазі, що доктринальні засади у результаті їх вивчення суб'єктами правозастосування

стають частиною правосвідомості останніх; б) прямою – за умов існування «білих плям» у законодавстві, колізійності норм доктринальні положення є джерелами необхідної аргументації. Це свідчить про те, що важливість доктринальної бази у правовій сфері зумовлена, у тому числі, існуючими нормативно-правовими актами незадовільної якості.

Прикладом застосування правової доктрини може слугувати звернення суддів до науково-практичних коментарів, що сьогодні розуміється як звичайна практика, і дозволяє їм сформулювати повне уявлення стосовно конкретних правових явищ. Як правило, на висновках юристів-науковців базується офіційне тлумачення правових норм. Вагомим слід вважати і внесок правової доктрини до нормотворчої діяльності: поширеним є залучення відповідних фахівців до підготовки законопроектів, їх напрацювання стають основою понятійного апарату, юридичної техніки.

Вищевикладене дає підстави визначити, що правова доктрина – це комплекс наукових знань, який має практичну орієнтацію, оскільки саме завдяки її реалізації здійснюється використання теоретичних юридичних конструкцій у нормативній сфері. Загалом вона є невід’ємним елементом розвинутої правової системи, виступає авторитетним джерелом права, і, хоча не має офіційного характеру, використовується як переконливий додатковий засіб обґрунтування юридичних рішень [188, с. 326–327].

Одним із етапів побудови правової держави є забезпечення ефективного функціонування системи виконання покарань, яка, як можемо констатувати, на сьогодні перебуває у стані стагнації. Важливим аспектом втілення у життя такого завдання постає сфера правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. Окрім аналізу законодавчих джерел важливо звернути увагу на загальнотеоретичні аспекти та доктринальні виміри цієї проблеми. Одразу варто підкреслити низький рівень наукової розробки досліджуваного питання, що слід вважати недоліком, адже, зважаючи на значну кількість прогалин нормативно-правової бази, це однозначно було б доцільним.

Теоретичною базою інституту правового та соціального захисту персоналу

ДКВС України є наявні підходи до визначення співвідношення обсягу категорій «правовий захист» та «соціальний захист». Результати проведеного наукового пошуку засвідчили наявність двох підходів у цій сфері. Так, відповідно до першого підходу, соціальний захист виступає одним із напрямів правового захисту. Прихильники другого підходу розглядають правовий захист як складову соціального захисту. Окрім нього, як зазначає зарубіжний дослідник В. А. Пертлі, до сфери останнього входять такі його підвиди як економічний, матеріально-технічний, психологічний, кадровий та інформаційний [110, с. 174].

У свою чергу, український учений К. Ю. Мельник обґрунтовує третій підхід, який, на нашу думку, слід вважати найбільш прийнятним. Зокрема, за цим підходом, правовий та соціальний захист є самостійними різновидами захисту, що викликано наявністю у них окремих об'єктів: для соціального захисту – це соціально-культурні, соціально-економічні та особисті майнові права, а для правового захисту – особисті немайнові та політичні права [88, с. 8].

Основа правового та соціального захисту персоналу ДКВС України утворюють норми-гарантії – це правила поведінки, встановлені та санкціоновані державою, виконання яких забезпечується силою державного примусу, та які виступають статичними структурними елементами досліджуваного механізму. Але за реальних умов їх недостатньо, оскільки зовнішні фактори можуть перешкоджати їхній реалізації [189, с. 196]. Тому необхідним є існування допоміжного динамічного елемента. К. Ю. Мельник зазначає, що правовий та соціальний захист, окрім норм-гарантій, включає також і організаційні гарантії, які надають першим реально функціонуючий характер [88, с. 10].

Організаційні гарантії передбачають виокремлення форм правового та соціального захисту – встановленого порядку захисту прав та законних інтересів персоналу ДКВС України. Залежно від юрисдикційного органу, який здійснює такий захист, виділяють судову (покладається на суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України) та несудову (передбачає адміністративний, громадський захист та самозахист) його форми. Цілком закономірно судова форма вважається більш ефективною та результативною, що пов'язано із

особливим статусом суб'єктів її реалізації: суди є самостійними та незалежними органами, виключно їм надано право на здійснення правосуддя, а вирішальним фактором є встановлена законом обов'язковість судових рішень. Адміністративний захист полягає у зверненні до державних органів з питань забезпечення реалізації своїх прав, поданні скарг на неправомірні дії посадових осіб тощо. Він вважається менш результативним, ніж судовий. Поряд із тим, як вважає О. М. Джужа, поширення набувають відносно нові способи несудової форми захисту, такі як примирення із застосуванням механізму медіації та звернення до третейських судів з метою вирішення спорів [78, с. 278]. Що стосується громадського захисту, то він передбачає, що працівники ДКВС України можуть формувати професійні об'єднання та профспілки.

Також у юридичній літературі міститься поділ форм правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на судову, адміністративну та альтернативну, близький за своїм змістом до вищезапропонованого, оскільки адміністративна та альтернативна форми – це, за змістом, ті ж несудові форми захисту. Є. Ю. Бараш виділяє, окрім згаданих правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, такий вид захисту цих суб'єктів, як фізичний. Фізичний захист – це забезпечення особистої безпеки працівників ДКВС України. Його зміст, із точки зору названого вченого, полягає у наданні гарантій щодо обмеженого доступу до інформації про місце проживання та проходження служби персоналом [71, с. 308]. На нашу думку, такий підхід не є вдалим через те, що фізичний захист виступає складовою частиною правового захисту.

Ураховуючи аналіз нормативно-правових актів та юридичної літератури, С. М. Круппо вважає можливим виділити низку ознак правового та соціального захисту працівників правоохоронних органів, які можна поширити і на персонал ДКВС України, а саме: 1) захист складається із сукупності конкретних заходів: правових, економічних, соціальних, організаційних та інших; 2) заходи захисту призначаються органами державної влади та здійснюються відповідно до визначених процедур; 3) мета встановлюваних заходів – забезпечення

морального, фізичного та матеріального благополуччя персоналу ДКВС України, а також створення належних умов для ефективного виконання ними покладених обов'язків і реалізації прав; 4) дія певних заходів захисту, які встановлюються і застосовуються державою, поширюється не тільки на персонал ДКВС України, а й на членів їх сімей; 5) повністю реалізовані правовий і соціальний захист сприяють досягненню персоналом ДКВС України стану правової та соціальної захищеності [74, с. 31].

Актуальною складовою правової доктрини є класифікація гарантій правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (як окремо, так і в їх сукупності), яка може здійснюватися за різними підставами. Вивчення доктринальних джерел дає підстави схвально оцінити підхід, обраний О. О. Григор'євою, яка запропонувала поділяти соціальні гарантії за видовим критерієм соціальних послуг [28, с. 109]. Екстраполюючи такий підхід на вітчизняні реалії, доречно класифікувати гарантії правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на: 1) соціально-побутові – забезпечують та підтримують звичне соціальне середовище персоналу ДКВС України; 2) соціально-медичні – підтримують і покращують стан здоров'я персоналу ДКВС України; 3) соціально-психологічні – сприяють поліпшенню психічного стану персоналу ДКВС України і відновленню здатності до його адаптації в соціальному середовищі; 4) соціально-економічні – підтримують і покращують рівень життя, гарантують майнові права зазначеної категорії громадян; 5) соціально-педагогічні – вдосконалюють професійну підготовленість персоналу ДКВС України з метою успішного виконання ним службових завдань, організовують його дозвілля.

Також виділяють класифікацію за критерієм цілепокладання (метою) соціальних гарантій, поділяючи їх на такі, як: 1) стимулюючі – сприяють ефективному та сумлінному виконанню покладених на персонал ДКВС України службових обов'язків; 2) компенсаційні – компенсують витрати персоналу ДКВС України, зумовлені несприятливим впливом професії на них та членів їх сімей; 3) стимулюючо-компенсаційні – поєднують вищевказані функції та

набувають такого характеру у зв'язку із добровільно-примусовими умовами їх надання: персонал ДКВС України не можна позбавити таких виплат, на відміну від стимулюючих.

Звернення до інших наукових джерел дає підстави для класифікації гарантій правового захисту персоналу ДКВС України на основі їх змісту за такими групами: 1) надання персоналу певних прав для ефективного виконання своїх службових обов'язків; 2) обмеження втручання у службову діяльність персоналу; 3) встановлення відповідальності (кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та матеріальної) за дії, що перешкоджають виконанню покладених на персонал обов'язків, та діяння, які порушують їх права і свободи [74, с. 17].

Залежно від суб'єктів, які мають право на ту чи іншу правову або соціальну гарантію, можна розрізнити такі їх види: 1) базові – передбачені на законодавчому рівні для всього персоналу ДКВС України; 2) спеціальні – встановлені для певної категорії персоналу ДКВС України; 3) персональні – індивідуальні гарантії, які надаються персоналу ДКВС України; 4) соціальні гарантії членам сімей персоналу ДКВС України – передбачені з метою відшкодування негативного впливу професійних особливостей персоналу ДКВС України на членів їх сімей із метою забезпечення нормальних умов життєдіяльності останніх. За періодичністю надання правових і соціальних гарантій видається можливим поділяти їх на: 1) одноразові – надаються лише один раз; 2) щомісячні – надаються періодично щомісяця; 3) щорічні – надаються періодично щороку [28, с. 126, 128].

Отже, як зазначається в сучасній юридичній літературі, сьогодні в правовій науці стоїть завдання формування системи соціальних гарантій персоналу ДКВС України та членів їх сімей. На нашу думку, соціальні гарантії вимагають чіткої класифікації за видами, цілями, суб'єктами, які мають на них право, та їх періодичністю. Просування України шляхом організації та здійснення комплексної соціально-економічної реформи передбачає якісне та системне реформування системи соціального захисту, підвищення ефективності права на

соціальний захист та тісно по'язані з ним права [186, с. 648].

Зарубіжні дослідники проблем правового статусу співробітників кримінально-виконавчої системи доходять висновку, що правовий та соціальний захист персоналу є складовими елементами поняття професійного захисту. Професійний захист – це процес забезпечення співробітника необхідними майновими та немайновим благами, необхідний для нормальної професійної діяльності та вирішення службових завдань. Тобто це такий захист, який полягає у наданні допомоги щодо вирішенні цілого комплексу проблем працівника, більша частина яких перебуває за межами його реальних можливостей та впливає на рівень його безпеки і результати роботи [110, с. 175].

Більшість існуючих наукових досліджень спрямовані на виявлення факторів, які викликають неефективність механізму правового і соціального захисту персоналу ДКВС України та надання пропозицій для їх викорінення. Як слушно вважають вітчизняні фахівці з кримінально-виконавчої проблематики В. А. Бадира та І. С. Яковець, соціально незахищений, з невисокою заробітною платою, без перспективи кар'єрного росту працівник кримінально-виконавчої системи не здатний сформувати із злочинця таку особистість, яка вела би правослужняний спосіб життя, дотримувалась правових та інших соціальних норм держави і суспільства [4, с. 21]. На думку правників, існування особливого правового і соціального захисту персоналу ДКВС України та необхідність підвищення його рівня викликана такими причинами:

– велика суспільна значимість покладених завдань: персонал зобов'язаний своєю поведінкою і виконанням покладених обов'язків викликати у засуджених повагу до себе, позитивно впливати на них та сприяти їх виправленню [3];

– екстремальність та складність умов праці; специфіка професії передбачає постійний контакт із засудженими особами, що є небезпечним з точки зору існування потенційних ризиків для життя і здоров'я персоналу;

– властивість професійної деформації – дезорієнтаційного викривлення особистості через постійний тиск професійної діяльності, що призводить до формування особливого її типу; це явище негативного характеру, яке виникає під

впливом умов і досвіду роботи. Корупція, неправомірне застосування фізичної сили, грубість, застосування спецзасобів без необхідності – крайні форми прояву професійної деформації персоналу ДКВС України [5; 8; 14];

– відсутність у суспільстві уявлення про позитивний імідж персоналу ДКВС України, і, як наслідок, низький рівень престижності професії, висока плинність кадрів ДКВС України;

– незадовільне матеріальне забезпечення, що не викликає виваженого зацікавлення персоналу у результатах своєї роботи, спонукає його до пошуку протиправних способів задоволення особистих потреб і, як наслідок, створює умови для поширення хабарництва. О. Г. Боднарчук вважає, що на сучасному етапі заходи подолання корупції не будуть ефективними доти, поки не буде посилено соціальний захист працівників у системі державної служби [15, с. 160].

Підтвердженням вищевказаних причин слугують положення Мінімальних стандартних правил поведження з ув'язненими (Правил Нельсона Манделі) 2015 р., які частково визначають також і правовий статус персоналу установ виконання покарань. Стосовно сфери соціального захисту у цих Правилах вказано, що заробітна плата персоналу установ виконання покарань має встановлюватися з розрахунком на те, аби приваблювати і втримувати на цій роботі тих осіб, які здатні займатися нею. Тому, беручи до уваги винятково тяжкі умови такої роботи, цим людям слід забезпечувати відповідні пільги та умови для праці [91].

Основною перешкодою до цього, як вважає Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, виступає недостатнє фінансування кримінально-виконавчої системи, викликане у першу чергу економічною кризою, яке, окрім того, що поглиблює і так незадовільний стан матеріального забезпечення та соціального захисту працівників кримінально-виконавчої системи, так і загалом негативно впливає на діяльність органів та установ виконання покарань [58, с. 271]. Відповідно до позиції поіменованої вченої, правові та соціальні гарантії, як правило, залишаються просто деклараціями без реального втілення в життя через відсутність у законодавстві вказівок їх стабільних матеріально-технічних джерел

[57, с. 55].

Практичне значення аналізу загальнотеоретичних засад та доктринальних підходів полягає в тому, що його результати можуть бути використані при подальшому розробленні шляхів подолання вказаних проблем. Сформульовані пропозиції та висновки мають шанс бути втіленими у правотворчій та правозастосовній діяльності з метою підвищення рівня правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, посилення охорони його прав і законних інтересів. Більшість фахівців підтримують ідею розроблення законодавчих актів, які містили б виключно ті норми, що спрямовані конкретно на регулювання правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, на протипагу застосовуванню окремих положень нормативно-правових актів різної правової природи.

Вирішальним для визначення доктринальних засад правового і соціального захисту персоналу ДКВС України є встановлення змісту принципів правового і соціального захисту персоналу ДКВС України. Відповідно до теорії права, принципами слід вважати об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [196, с. 221].

Загальноприйнятим є поділ правових принципів на загальні та спеціальні. Загальними слід вважати принципи, які висвітлюють основні риси інституту захисту, більшою мірою як абстрактного поняття. До них можна віднести верховенство права, законність, справедливість, повагу до людської гідності. Особливої ж уваги у контексті дослідження заслуговують спеціальні принципи – засади, що індивідуалізують правовий і соціальний захист персоналу ДКВС України, визначають його особливе значення для регулювання відповідного роду відносин.

Аналіз доктринальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України дозволяє автору виокремити низку спеціальних принципів, на яких ґрунтується цей захист.

Зокрема, до цих принципів належать:

1. Принцип рівності. Відповідно до ст. 24 Конституції України, всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [65]. Це дає підстави вважати, що правовий та соціальний захист у відповідній формі, який гарантується як Основним Законом, так і іншими законодавчими та підзаконними актами, поширює свою дію на кожного громадянина України, а тому і на кожного працівника ДКВС України.

2. Принцип диференціації умов та рівня правового і соціального захисту. На перший погляд, він суперечить попередньому принципу, але насправді таке розшарування дає більше шансів на досягнення рівності, якщо порівнювати із загальними нормами. Як підкреслює Н. В. Пададименко, диференційований підхід насамперед має базуватися на врахуванні характеру діяльності та виконуваних завдань, а також обов'язково враховувати стать працівника [109, с. 432].

3. Принцип адресності. Він реалізується за допомогою спеціальних нормативно-правових актів, які стосуються виключно окремих груп населення чи категорій працівників, зокрема персоналу ДКВС України. Тобто мається на увазі, що надання конкретного виду пільг та гарантій передбачено (адресовано) законодавством виключно для персоналу цього органу.

4. Принцип імперативності (владних приписів). Диспозитивність дає учасникам правовідносин можливість проявити ініціативність, самостійність, адже законодавець за таким принципом правового регулювання не визначає обмежену кількість конкретних варіантів поведінки, а навпаки – дозволяє значну свободу у їх виборі. Але використання цього принципу у діяльності ДКВС України призвело б до небажаних наслідків. Саме тому доцільним є принцип владних приписів, який означає: «заборонено все, що прямо не дозволено законом». На практиці він сприяє підвищенню відповідальності та дисципліни у професійній діяльності персоналу ДКВС України.

5. Принцип багатоманітності. Цей принцип означає здійснення правового і соціального захисту персоналу ДКВС України у формі різноманітних заходів,

досліджених вище, з метою забезпечення визначеній категорії громадян максимально можливого життєвого, матеріального рівня та рівня безпеки. Вибір застосування конкретного заходу визначається диференційованим підходом організації правового або соціального захисту, а також його доцільністю за конкретних умов.

6. Принцип своєчасності. Згідно з цим принципом, передбачається можливість реалізації правових та соціальних гарантій, наданих зазначеній категорії громадян, протягом такого періоду, який би не знецінював їх призначення. Актуальність сформульованого принципу викликана практичним досвідом реалізації правових та соціальних гарантій персоналу ДКВС України. Особливе значення він має по відношенню до соціального захисту: наприклад, персоналу не завжди своєчасно виплачуються надбавки за виконання особливо важливих завдань, що значно погіршує його фінансове становище, оскільки працівникам доводиться розподіляти свою заробітну плату без урахування повного обсягу належних їм грошових коштів. На противагу цьому, заохочувальні виплати, отримані своєчасно, сприяють сумлінному та активному виконанню службових обов'язків. Коли заходи захисту збігаються з термінами очікування, їх сприйняття більш вражаюче, ніж тоді, коли часовий діапазон між ними розтягується. Ще одним прикладом може слугувати обов'язкове страхування життя і здоров'я персоналу ДКВС України, спрямоване на компенсацію втраченого у результаті настання страхового випадку грошового утримання за допомогою страхових виплат, які допоможуть відновити здоров'я у процесі лікування або іншим способом стимулювати матеріальне забезпечення співробітника. Трапляється, що кошти виплачуються через роки після травми, і тоді дана гарантія фактично втрачає своє призначення.

7. Принцип наукової та економічної обґрунтованості. Як зазначає С. В. Лук'яненко, стандарти правового і соціального захисту персоналу ДКВС України мають ґрунтуватися на наукових дослідженнях потреб, витрат цієї категорії осіб, з урахуванням особливостей їх професійної діяльності, наслідків, які вона викликає як для самих працівників, так і для членів їх

сімей [83, с. 201]. При цьому вони не мають виходити за розумні межі, оскільки це може призвести до негативних наслідків: зловживань з боку працівників, перевищення ними реально необхідних повноважень, переобтяження бюджету пільгами тощо.

8. Принцип гарантованості. Полягає в охороні державою прав персоналу ДКВС України на правовий та соціальний захист, що досягається закріпленням на законодавчому рівні їх гарантій, а також дієвого механізму системи такого захисту та його ефективності. Для працівника гарантованість означає можливість, з одного боку, розраховувати на отримання захисту, а з іншого – за потреби відстоювати своє право на нього.

Тому, розглянуті в цьому підрозділі доктринальні засади мають стати науково обґрунтованою основою удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, втіленому у відповідній Концепції, з урахуванням, у тому числі, й позитивного зарубіжного досвіду.

3.2 Запровадження позитивного зарубіжного досвіду правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу в Україні

Розвиток світових цивілізацій відбувається нерівномірно, отже, держави перебувають на різних рівнях культурно-правового розвитку. Порівняльне правознавство у сфері кримінально-виконавчого права дозволяє виявити та врахувати досягнення і помилки різних країн при регулюванні порядку та умов виконання і відбування покарань, ураховуючи при цьому особливості правового статусу не лише суб'єктів відбування покарань (засуджених), й і суб'єктів виконання відповідних заходів державного примусу (тобто пенітенціарного персоналу). Щоб виявити різні нюанси в законодавчому регулюванні кримінально-виконавчих відносин, специфіку тих чи інших юридичних категорій, своєрідність правових дефініцій, порівняти зміст, що вкладається законодавцями різних держав у певний термін, застосовується компаративістика.

Аналіз сучасних наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених-

пенітенціаристів (І. Г. Богатирьова, І. М. Копотуна, М. С. Пузирьова [10; 172; 175], Р. Вейса, Н. Саута [252]) засвідчує, що кримінально-виконавча (пенітенціарна) компаративістика є перспективним напрямом наукових досліджень у галузі кримінально-виконавчого права, що, на думку М. С. Пузирьова, зумовлюється сучасним етапом реформування кримінально-виконавчої системи України під егідою Міністерства юстиції. Цей процес, на думку поіменованого вченого, має враховувати не тільки позитивні вітчизняні досягнення, а й прогресивний зарубіжний досвід у цьому напрямі [174, с. 71].

Водночас, обґрунтування перспективних напрямів удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду не було предметом самостійних наукових досліджень, що й зумовило постановку відповідного наукового завдання.

Правовий та соціальний захист пенітенціарного персоналу відіграє важливе значення у функціонуванні національних пенітенціарних систем усіх без винятку держав світу.

Як підкреслюють зарубіжні вчені А. Ліблінг та Х. Арнольд, працівники тюрем щодня взаємодіють з ув'язненими. Тому те, як працівники сприймають якість своєї трудової діяльності, і те, як до них ставляться керівництво і колеги, відіграє суттєву роль у створенні атмосфери ув'язнення та ставлення працівників тюрем до ув'язнених. Якщо працівник відчуває довіру до себе, а також те, що його цінують і поважають на роботі, то, скоріше за все, він буде так само ставитись і до ув'язнених. Саме тому держава повинна мати на меті необхідність забезпечення правової та соціальної безпеки персоналу [245, с. 397].

Таким чином, слід зазначити, що під правовим і соціальним захистом персоналу у західній пенологічній літературі розуміють саме правову та соціальну безпеку персоналу.

Загалом, міжнародна законодавча база, яка, власне, і формує зміст сучасної пенітенціарної діяльності, складається з низки нормативно-правових актів, таких як: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав

людини та основоположних свобод (1950 р.); Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами по підтриманню правопорядку (1990 р.); Мінімальні стандартні правила поведження з ув'язненими (Правила Нельсона Мандели) (2015 р.); Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поведженню чи покаранню (1987 р.); Європейські пенітенціарні правила (2006 р. у редакції 2020 р.).

Реальне оновлення і створення дієвої пенітенціарної системи має передбачати вжиття певного комплексу заходів нормативного та організаційного характеру, які спрямовані на її вдосконалення та модернізацію. До основних заходів належить також підготовка персоналу та його ефективне використання. Формування кадрового персоналу, що має складатися з досконало відібраних працівників, несе для пенітенціарної системи у подальшому дуже важливе значення.

Разом із тим, на заваді успішному функціонуванню пенітенціарних органів постає проблема дискримінації. Як зазначено у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінацією є «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [135].

Як зазначають зарубіжні дослідники Дж. Беннет, Б. Крю та А. Вахідін «дискримінація, на жаль, є звичайною справою в тюрмах і, ймовірно, за все, стосується не лише ув'язнених, а й персоналу. Представники меншин серед персоналу можуть бути дискримінованими з боку керівництва, колег та ув'язнених. Взагалі, у пенітенціарній системі дискримінація розглядається

відносно раси особи, національності, віросповідань, за статевими ознаками і т. д. У таких випадках дискримінація може приймати або форму жорстокого ставлення, або інші опосередковані форми, наприклад, толерантне ставлення керівництва до расистських або інших висловлювань, що дискримінують, відсутність заохочень за професійну діяльність, невиправдані обмеження працівника при направленні на навчання або при підвищенні. Така поведінка не лише порушує права персоналу, а й впливає на їх мотивацію, і, відповідно, на їх ставлення до ув'язнених» [235, с. 57].

Саме тому важливо, щоб керівництво тюрми встановило чіткий регламент, політику та механізм попередження й уникнення дискримінаційної поведінки.

Дискримінаційна поведінка, як зазначає Г. Ньюболд, яка існує за статевими ознаками, майже завжди направлена у бік жінок. Останнім часом у тюрмах з'являється все більше жінок-працівників, у тому числі і в тюрмах для чоловіків. Одна з проблем, яка виникла, коли жіночий персонал піддавався вимушеній ізоляції з боку колег-чоловіків, полягала в тому, що через відсутність підтримки з боку своїх товаришів по роботі вони були втягнуті у дружбу із засудженими в камерах [247].

У своїх дослідженнях інші зарубіжні фахівці (Е. Ламберт, Е. Паолін, Н. Хоган та Д. Бейкер) визначили такі елементи, що включає в себе поняття дискримінації стосовно жінок: «зауваження стосовно зовнішнього вигляду, жарти сексуального характеру, неправдиві чутки стосовно інтимних зв'язків з ув'язненими чи іншими співробітниками, телефонні дзвінки непристойного змісту, а також постійні нагадування про їх «жіночий статус». Фактично, – продовжують дослідники, – це є неприпустимим для розвинутого суспільства і з такими проявами дискримінації слід терміново боротися шляхом проведення моніторингу з метою перевірити, яка атмосфера існує серед колег тієї чи іншої тюрми, чи стикалися працівники з дискримінацією, чи є у жінок у тюрмі ті ж посадові функції, можливості та заробітна плата, що і у співробітників чоловічої статі [243].

Як зазначалося у звіті Міжамериканської комісії з прав людини (IACHR)

про становище осіб, позбавлених волі, в Гондурасі за 2013 р, для залучення та збереження якостей професійної, компетентної та мотивованої робочої сили необхідно, щоб умови несення служби працівників тюрми забезпечували їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя, враховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням їх роботи, а також технічні завдання, які вимагає професія. Рівень заробітної плати та інші суттєві умови служби мають бути спрямовані на забезпечення працівникам тюрми такого становища в суспільстві, яке б віддзеркалювало їх важливий внесок у нього. У багатьох випадках тюремний персонал отримує низьку заробітну плату, котра може виплачуватися нерегулярно, і немає нічого дивного в тому, що це негативно впливає на якість виконання ними своїх обов'язків. Досвід дає зрозуміти, що винагорода та компенсація мають перебувати на тому ж рівні, що і у представників інших професій державних служб [249, с. 142].

Зважаючи на особливий характер служби в пенітенціарній системі, підтримуємо точку зору вітчизняних дослідників М. С. Пузирьова та Ю. В. Сокоринського, які зазначають, що пенітенціарна система, що складається із сукупності органів та установ, спрямованих на виконання покарань, входить до числа тих соціальних систем, у рамках яких найбільш чітко висвітлюється взаємозв'язок категорій «небезпека» і «безпека» [177, с. 52].

Вивчення інших спеціальних наукових джерел засвідчує, що під «безпекою» в пенітенціарній системі варто розуміти стан захищеності засуджених, персоналу, інших осіб від небезпек та загроз під час виконання та відбування покарань в місцях несвободи Міністерства юстиції України, що в підсумку сприяє досягненню мети захисту інтересів особи, суспільства і держави.

У свою чергу, «небезпека» у процесі виконання/відбування покарань в місцях несвободи Міністерства юстиції України представлена низкою факторів, усунення (шляхом антикриміногенного впливу) яких в ідеалі має свій результат – стан пенітенціарної убезпеченості (забезпечення безпеки). До факторів пенітенціарної небезпеки, спираючись на результати наукових та

емпіричних досліджень, українські вчені-пенітенціаристи відносять такі, як:

– насильство серед засуджених, персоналу та в різних варіаціях взаємодія таких категорій;

– стратифікацію засуджених у межах негласних норм кримінальної (тюремної) субкультури, що здатна зумовлювати такі латентні форми насильства, як психологічне, економічне, сексуальне;

– пенітенціарна злочинність, «вінець» якої у контексті пенітенціарної небезпеки становить насильницька злочинність у місцях несвободи;

– різні форми зловживань персоналу установ виконання покарань по відношенню до засуджених, що виявляється в усіх чотирьох формах пенітенціарного насильства – фізичного, психологічного, економічного, сексуального;

– ненасильницькі протиправні дії пенітенціарного персоналу, часто пов'язані з корупцією, результатом чого є різні види латентних як пенітенціарних, так і постпенітенціарних загроз для кримінально-виконавчої системи й суспільства і держави загалом. У такому разі локальна небезпека (рівень установ виконання покарань) переростає в галузеву (рівень пенітенціарної системи), а далі – в національну (загальнодержавний рівень) в результаті впливу на стан, динаміку, тенденції та структуру рецидивної (постпенітенціарної) злочинності [173, с. 62–63].

Небезпечний характер служби, пов'язаної з безпосереднім контактуванням із засудженими та ув'язненими, підтверджується не лише висновками учених, а й низкою надзвичайних (резонансних) подій у пенітенціарній системі України протягом 2017–2019 рр. Так, наприклад, у Чернігівській області, яка протягом останнього десятиліття мала низький рівень насильства в установах виконання покарань (були періоди, коли протягом кількох років поспіль у цьому регіоні не фіксувалося випадків вчинення тяжких та особливо тяжких злочинів проти життя та здоров'я особи), у 2017 р. було вчинено резонансний насильницький злочин – умисне вбивство ув'язненим молодшого інспектора в державній установі «Чернігівський слідчий ізолятор». Зазначимо, що 17 серпня 2017 р. на

території державної установи «Одеський слідчий ізолятор» було вчинено схожий злочин – умисне вбивство із розчленуванням жінки-інспектора [48]. Також звертає на себе увагу зухвалий і резонансний злочин (напад, поєднаний з умисним вбивством), вчинений 25 жовтня 2019 р. засудженим до довічного позбавлення волі відносно молодого військовослужбовця Національної гвардії України, який забезпечував його переміщення (етапування) [47].

Варто наголосити, що у період 2008–2017 рр. злочини насильницького характеру проти пенітенціарного персоналу не мали такого резонансного характеру й обмежувалися лише тими, що передбачені ст. 342, 345, 392 КК України. Вищевказані надзвичайні події в пенітенціарній системі мають змусити керівництво Міністерства юстиції України серйозно підійти до вирішення принципово важливого питання «забезпечення безпеки пенітенціарного персоналу», у той час як протягом останнього десятиліття спостерігається тотальна гуманізація правового становища засуджених. В окремих установах виконання покарань на цей рахунок також були випадки масового невиходу співробітників на службу в знак протесту на дії вищестоящого керівництва з метою зміщення центру уваги від засуджених саме до персоналу.

На небезпечний характер служби пенітенціарного персоналу вказується не лише вітчизняними, а і європейськими фахівцями. Зокрема, рекомендації Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, що декларують загальновізанані у цивілізованому світі стандарти під час організації виконання кримінальних покарань, мають бути екстрапольовані на всі установи виконання покарань в Україні. Їх також називають значущою складовою діяльності забезпечення достатньої безпеки як осіб, що перебувають під вартою, так і персоналу, який повсякденно працює з правопорушниками, в результаті чого перебуває в умовах підвищеної небезпеки [49].

Загалом, безпека персоналу ДКВС України являє собою гарантію його нормальної роботи та забезпечує невтручання в роботу персоналу під час

виконання покладених на нього службових обов'язків. Негативні події, що відбулися у пенітенціарній системі нашої держави, висвітлили, що проблема гарантування безпеки персоналу ДКВС України вимагає детального вивчення для розробки дієвих шляхів подолання існуючих проблем, беручи до уваги досвід зарубіжних країн та їх уміння досягати позитивного результату стосовно цього питання [187, с. 279].

Тому за таких обставин справедливими нам видаються висновки, яких дійшли вітчизняні дослідники за напрямом підвищення відповідальності засуджених за окремі види насильницьких посягань (у т. ч. на пенітенціарний персонал). Зокрема, проаналізувавши низку надзвичайних подій, як дестабілізуючий фактор функціонування ДКВС України, а також спираючись на зарубіжний досвід і вітчизняні реалії, О. Т. Устюжанінова сформулювала пропозиції щодо неможливості застосування таких заохочувальних інститутів, як умовно-дострокове звільнення від відбування покарання (ст. 81 КК України) та помилування (ст. 87 КК України), до засуджених, які під час відбування покарання вчинили особливо тяжкі злочини, поєднані з умисним позбавленням життя людини) [215, с. 184–188]. За запровадження у вітчизняне правове поле відповідних форм посилення кримінально-правового та кримінально-виконавчого реагування на особливо небезпечні насильницькі посягання засуджених висловилися 93,2 % опитаних названою вченою практичних працівників ДКВС України [215, с. 7, 184].

Це в частині правового захисту. Що ж до соціального захисту, то вивчення зарубіжного пенітенціарного досвіду дало можливість установити, що в окремих країнах (Англії, Уельсі та ін.) для персоналу органів і установ виконання покарань передбачені пільги, які на сьогодні відсутні в пенітенціарній системі України. Так, наприклад, співробітник пенітенціарної установи має право на отримання безвідсоткового кредиту на той строк, доки триває його служба в системі. На нашу думку, запровадження такої соціальної гарантії в Україні дасть змогу запобігати такому негативному системному явищу, як плинність кадрів, залишити в пенітенціарній системі висококваліфікованих фахівців, здатних на

належному рівні протидіяти насильницьким та іншим протиправним проявам у середовищі засуджених.

Сьогодні в галузевій юридичній науці та практиці поширена думка, що безпека персоналу напряму залежить від небезпечності категорій засуджених, які перебувають в тій чи іншій установі. Варто звернути увагу, що протягом останніх п'яти років в Україні стає помітним поступовий спад кількості засуджених, які тримаються в установах виконання покарань. Так, відповідно до статистичних даних ДКВС України, станом на 01.04.2021 р. в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах трималося всього 49 646 осіб. Криміногенний склад засуджених представлений такими показниками: 4 730 осіб засуджено на строк понад 10 років; 5 880 осіб – за умисне вбивство; 2 734 особи – за нанесення умисного тяжкого тілесного ушкодження; 6 188 осіб – за розбій та грабїж; 11 331 особа – за крадіжку; 539 осіб – за звалтування; 10 осіб – злочини проти основ національної безпеки [43]. Варто зазначити, і це підтверджується низкою наукових досліджень із пенітенціарної кримінології, що фактично безпека засудженого залежить від складу злочину, тяжкість якого визначається, виходячи зі ступеня суспільної небезпечності діяння.

Для того, щоб отримати уявлення про підходи до забезпечення правової та соціальної безпеки працівників, варто розглянути, як це питання вирішується в країнах Західної Європи, зокрема: Франції, Великій Британії, Норвегії, Польщі та Латвії. Кожна з цих країн обрана не випадково. Наприклад, у Франції традиційне право, як зазначала Л. М. Шестопалова, являє собою «дуалістичне право в силу наявності елементів європейського і звичаєвого права» [226, с. 164]. У Великій Британії, за свідченням Р. Давида та К. ЖофFRE-Спінозі, існує доктрина судового прецеденту, яка становить характерну особливість англійського права і правових систем, що беруть свій початок від цього самого джерела, тобто рішення судів є джерелом права [30, с. 257]. Норвегія також належить до окремої правової системи – Скандинавської, де розвиток державності та права йшли різними шляхами з Європою та Англією [181, с. 19].

У свою чергу, Польща є представником колишнього соціалістичного табору, Латвія, як і Україна, раніше перебувала у складі СРСР, проте ці країни досягли значних успіхів у розбудові власних пенітенціарних систем.

Отже, першою державою, досвід якої досліджено, є Франція – країна континентальної системи права; джерелом пенітенціарних норм виступає кодифікований закон та підзаконні нормативно-правові акти. Французька дослідниця Ф. Тулкенс зазначає, що пенітенціарна система Франції регламентується положеннями Кримінально-процесуального кодексу 1958 р. зі змінами та доповненнями, внесеними законом від 11.07.1975 р., та Декретом 1958 р., що містять інформацію стосовно умов відбування покарань у пенітенціарних установах. В останні роки у Франції формується пенітенціарне право, що базується на судовій практиці, зокрема рішеннях національних судів та Європейського суду з прав людини [253, с. 427]. Базовим документом, що регламентує діяльність працівників пенітенціарної служби, є Деонтологічний кодекс, прийнятий Декретом Дирекції пенітенціарної адміністрації №2010/1711 від 30 грудня 2010 р. Він складається з 3 частин, 5 глав, 35 статей. Саме управління пенітенціарними установами Франції виконує Дирекція пенітенціарної адміністрації у складі Міністерства юстиції. Директор призначається указом президента республіки за поданням міністра юстиції [200, с. 19].

Загалом, у пенітенціарній системі країни працює 34 400 службовців, яких французькі вчені Л. Каземіан, К. Андерсон умовно поділяють на 4 групи: 1) управляючий склад, 2) представники служби ресоціалізації та пробації, 3) адміністративний персонал, 4) технічний персонал. У середньому, на 100 засуджених припадає 40 співробітників, які займаються охороною, та один соціальний працівник. Загалом, у Франції функціонує 187 пенітенціарних установ [241].

До кандидатів на посаду працівника пенітенціарної системи висуваються суворі вимоги, однак сама служба вважається престижною та високооплачуваною. Кадри для пенітенціарної системи готує єдиний навчальний

заклад – Національна адміністративна пенітенціарна школа, однак вона не видає диплом про вищу освіту [236].

Але все ж таки, незважаючи на існуючі позитивні фактори, працівники французької пенітенціарної системи вважають, що їх права порушуються і намагаються відстоювати їх та вимагати надання їм більш безпечних умов праці. Зокрема, 15 січня 2018 р. профспілка працівників пенітенціарної системи оголосила безстроковий страйк. Причиною став випадок в тюрмі Ванден-ле-Кале, де ув'язнений поранив трьох наглядачів, напавши на них з холодною зброєю. За свідченням однієї з наглядачок, «...все, чого бажає від нас дирекція, щоб ми не піднімали галас. Якщо в нас виникають проблеми з ув'язненими, то дирекція ніколи не приймає нашу сторону. Ми перетворились у простих рознощиків ключів: ми лише закриваємо і відкриваємо камери. Раніше існувала хоча б якась повага, ми могли розмовляти з ув'язненими. Тепер нас просто немає». Один зі страйкарів заявив наступне: «Ми, наглядачі, є головними діючими персонами в тюрмі, ми знаємо, що в ній коїться. Але нас ніколи не слухають. Приймаючи рішення, адміністрація ніколи не питає нашої думки. Кожного дня, відкриваючи двері, я питаю себе, що сьогодні трапиться» [212].

Фактично, можна відмітити, що дещо ідеалізована для нас пенітенціарна система європейських країн теж має свої недоліки, також потребує певних змін і коректив. Але велике значення має реакція влади на таку необхідність. Так, у відповідь на протести у січні 2018 р. Президент Франції Е. Макрон пообіцяв вже до кінця лютого 2018 р. представити «глобальну реформу» пенітенціарної системи. Він наголосив про необхідність у деяких варіантах докорінної зміни пенітенціарної системи, звернувши увагу не лише на знищення тих недоліків, які стали причиною протестів, а й наголосивши на низці проблем, які стають на шляху до комфортної роботи наглядачів. Так, наприклад, Президент Франції висловився про потребу певного «розвантаження» тюрем і в подальшому зміну політики ув'язнення, щоб за незначні правопорушення людей не відправляли в тюрму, а застосовували інші варіанти покарання [212]. Вважаємо, що сучасній українській владі варто було б запозичити вміння оперативно реагувати на

вимоги співробітників установ виконання покарань щодо захисту та забезпечення гідних умов праці, а співробітникам – відповідно навчитись ефективним формам захисту власних прав.

У Великій Британії функції з виконання покарань покладено на британську Королівську службу тюрем («Her Majesty's Prison Service»), яка, у свою чергу, є складовою частиною Національної служби нагляду за правопорушниками Уряду Великої Британії («National Offender Management Service of Her Majesty's Government»). Королівська служба тюрем входить до системи Міністерства юстиції Великої Британії. Роботою тюремної служби керує генеральний директор, який безпосередньо підпорядковується Міністру юстиції Великої Британії. У штаті служби на сьогодні – близько 45 тис. співробітників. Цікаво, що Велика Британія – єдина в Європі держава, яка практикує залучення приватних компаній до управління тюрмами. До того ж, багато британських експертів впевнені, що саме «приватизація тюремного ринку» стала причиною зниження зарплат тюремним працівникам, якості їх підготовки, а також скорочення їх кількості в цілому (з 27 650 офіцерів у 2010 р. до 19 325 у 2013 р.). Слід зазначити, що Міністерство юстиції Великої Британії відмовилося надати інформацію про кількість ув'язнених на одного тюремного наглядача. Однак, за експертними оцінками, у приватній тюрмі «Oakwood» на одного офіцера припадає близько 30 ув'язнених, що і є каталізатором тюремних протестів і заворушень [156].

На теперішній час у Великій Британії діє 117 тюрем, із яких 12 є приватними, що підпорядковуються начальникам тюремних управлінь та виділяються за географічними ознаками. Взагалі, існують тюрми закритого типу, відкритого типу та високого рівня безпеки. Що стосується співробітників, то у тюрмах Великої Британії працює близько 22 630 співробітників. За два роки, з 2016 по 2018 р., влада виконала обіцянку збільшити кількість працівників і збільшила їх на 4 228 осіб, що склало 23 % [238].

Зарубіжний дослідник А. Селовс вказує, що хоча зараз Уряд Великої Британії опікується проблемою збільшення кількості персоналу, діючи

співробітники мають менший досвід, що відбивається на їх професійних навичках та, власне, на їх особистій безпеці. Наприклад, у березні 2019 р. 50 % працівників мали досвід практичної діяльності менше 5 років, що більш ніж у два рази перевищує показники 2010 р. [251].

Очікується, що втрата найбільш досвідченої частки персоналу може завдати суттєвої шкоди якості підтримання режиму, охорони та нагляду у тюрмах Великої Британії. Так, Головний інспектор тюрем Англії та Уельсу у річному звіті за 2018–2019 рр. звернув увагу, що «в деяких тюрмах наявна велика частка нового та недосвідченого персоналу, котрий з усіх сил намагається боротися з негативною поведінкою ув'язнених» і зазначив недосвідченість персоналу одним із основних факторів, що впливають на ефективність діяльності тюремної служби [239].

Беручи до уваги дослідження О. Ш. Чомахашвілі та О. М. Микитась, варто зазначити, що спеціальних вузів для підготовки персоналу пенітенціарної системи у Великій Британії немає. Тюремні службовці навчаються у звичайних університетах, але у наявності різноманітні курси підвищення кваліфікації. Якщо співробітник має на меті зайняти керівну посаду у тюрмі, то наявність вищої освіти не є обов'язковою умовою, але під час підвищення по службі необхідно проходити курси підвищення кваліфікації. На службу до тюрми є можливість поступити до 49-річного віку [223, с. 135].

Проведеним дослідженням встановлено, що тривалість підготовки співробітників для пенітенціарної системи Великої Британії диференціюється залежно від категорій посад. Зокрема, С. О. Чебоненко, провівши аналіз системи підготовки пенітенціарного персоналу в європейських країнах, виокремив три категорії пенітенціарного персоналу у Великій Британії, визначивши за кожною з них зміст підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а саме:

- 1) тюремний службовець. Вузівська підготовка відсутня. Тиждень на ознайомлення, потім 9-тижневі курси в навчальному центрі. Вивчення теоретичного матеріалу відбувається в поєднанні з відпрацюванням практичних навичок, включаючи застосування спеціальних засобів. Значна увага

приділяється розвитку міжособистісних й комунікативних навичок;

2) керівник середньої ланки. Після 9 місяців практичної роботи направляється на 3-тижневі курси. Після них – на місячні курси. Стажуватись на оперативного менеджера (керівника певного напрямку роботи із засудженими, тюремного блоку) 12–18 місяців. Ця категорія проходить програму підготовки управлінського персоналу. Надаються програми розвитку лідерства та управління без відриву від роботи;

3) начальник тюрми. Для призначення на цю посаду претендент повинен мати 10–15 років практичної діяльності [222, с. 317].

У Великій Британії значний акцент робиться на всебічному розвитку працівників. У процесі навчання беруться до уваги індивідуальні потреби співробітника. Наприклад, наявна ціла низка можливостей для навчання у галузі управління. Підготовчі курси включають у себе не лише правову та фізичну підготовку, а й навчання майбутніх працівників психологічним навичкам, важливим для роботи у пенітенціарній системі. Таким чином, у майбутніх працівників формуються вміння до самоконтролю, стриманості та врівноваженості.

Але якщо аналізувати не лише позитивні моменти, то варто вказати, що у Великій Британії сталися значні зміни в причинах звільнення з роботи. У 2009–2010 рр. 34 % співробітників звільнилися у зв'язку з виходом на пенсію. Однак у 2017–2018 рр. лише 12 % офіцерів вийшло на пенсію, а 62 % – подали у відставку. Збільшення кількості осіб, які бажають звільнитися, вказує на те, що працівники стають все більше незадоволеними умовами служби та станом безпеки. Особливо збільшується кількість звільнень нещодавно прийнятих працівників. Наприклад, у 2009–2010 рр. зі служби звільнилось лише 150 осіб з досвідом роботи менше 2-х років, а вже у 2017–2018 рр. звільнилось 1 428 осіб, що майже у 10 раз більше. За свідченням Палати громад Парламенту Великої Британії, за останні роки влада змогла набрати більше співробітників, ніж залишилось, але набирати й навчати персонал лише для того, аби співробітники звільнилися протягом двох років, неефективно [240].

На підставі вивчення зарубіжного досвіду вважаємо, що для України варто було б запозичити у Великої Британії вміння поєднувати практичну діяльність із теоретичною підготовкою персоналу, наприклад, ввести для вже працюючого персоналу додаткові курси, тренінги, на яких навчати працівників дійсно важливим для роботи навичкам, давати можливість удосконалювати існуючі, тобто формувати тематику тренінгів не так, як зараз, – зверху, а за ініціативою і потребою співробітників.

Окрім того, заслуговує на увагу практика наставництва досвідчених працівників над молодими фахівцями. Доцільним було б запровадити у кримінально-виконавчій системі України можливість наставництва представників досвідченого персоналу над молодшими колегами. Варто також зазначити, що в зарубіжній пенітенціарній практиці велика увага приділяється фізичній підготовці працівників, оскільки її рівень впливає на такий елемент правового захисту персоналу органів і установ виконання покарань, як гарантовані державою та законодавчо визначені повноваження застосовувати і використовувати фізичну силу та спеціальні засоби.

Важливим у контексті нашого дослідження є вивчення досвіду функціонування пенітенціарної системи Норвегії, оскільки на сьогодні вона входить у список країн, яким вдається підтримувати низький рівень завантаженості тюрем.

Реалізацію кримінально-виконавчої політики через виконання покарань та інших заходів кримінально-правового характеру в Норвегії покладено на Виправну службу (Службу тюрем і пробації), яка є агенцією у складі Міністерства юстиції та громадської безпеки. Тюремна система Норвегії включає 58 тюрем, у яких тримається близько 3,1 тис. осіб, засуджених до позбавлення волі, а також осіб, узятих під варту в якості запобіжного заходу, що в розрахунку на 100 000 населення становить 56 засуджених, що є одним із найменших показників у світі [248].

Наповнення тюрем – близько 300–400 осіб. Головним принципом діяльності кримінально-виконавчої системи Норвегії є рівність. Співробітники

тюрем на рівних із засудженими виконують однакову роботу. Це насамперед демонструє те, що всі тут рівні. Особлива увага приділяється спілкуванню із засудженими. Спілкування відбувається на рівних, шанобливо, як з боку засуджених, так і з боку адміністрації, що знижує відсоток бунтів і втеч на території тюрем. Відсоток втеч у тюрмах Норвегії дуже низький, як наслідок – кількість вбивств і бійок є також низькою [11, с. 14–16, 24, 33–34].

Український учений С. Г. Стеценко акцентує увагу на перевазі структури підготовки кадрів для пенітенціарної системи Норвегії, серед яких виділяються такі аспекти: набір фахівців до відомчої Академії KRUS з уже наявними дипломами та певним досвідом роботи, що дозволяє звести до мінімуму кількість «зайвих» людей, які отримують освіту, але не мають на меті працювати у системі виконання кримінальних покарань; у Норвегії є визначений термін навчання у спеціалізованому закладі освіти служби виконання покарань – Академії KRUS, який складає 2 роки. Набір курсантів оголошується щороку, конкурс – близько 10 осіб на місце. Щороку навчання можуть пройти 175 осіб. Їм виплачується стипендія розміром 30 тис. крон на рік. Навчання в Академії передбачає різні види підсумкової атестації, в тому числі класичні іспити за дисциплінами, що вивчались, а також іспити, під час яких майбутній співробітник повинен продемонструвати уміння взаємодіяти з групою. Якщо співробітник не склав два іспити, то його на службу не приймають. Підставою для відмови у прийомі на службу можуть бути і відхилення у поведінці під час навчання, у тому числі у відношенні до однокурсників. Якщо студент не завершив навчання або відмовляється відпрацювати один рік, він в обов'язковому порядку компенсує вартість навчання (близько 200 тис. крон). При прийнятті на службу слухачам встановлюється дворічний випробувальний термін, проте контракт укладається одразу на три роки. Місце роботи визначається за потребою установ, хоча особисті обставини та рівень підготовки також беруться до уваги. Новоприйняті працівники не мають жодних пільг: навіть у разі направлення на роботу до віддаленої місцевості вони самостійно сплачують за надане житло або навіть підшукують його самостійно [207, с. 74–75].

Загалом, норвезькі фахівці у кримінально-виконавчій системі отримують достатньо високу заробітну плату, чому сприяє високий рівень підготовки та мотивація у подальшому професійному зростанні за рахунок розумно побудованої системи освіти, де, окрім викладання теорії, для студентів є обов'язковим проходження практики в тюрмі. Загалом у тюремній системі працює 3 600 осіб [237]. Таким чином, досвід функціонування Академії KRUS є цікавим для України, так само як і наявна система підготовки кадрів, ураховуючи що кадри для пенітенціарної системи України також готує єдиний у країні заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання – Академія Державної пенітенціарної служби.

У підпорядкуванні Служби тюрем Республіки Польща, за даними Головного управління служби виконання покарань у 2019 р., було 39 слідчих ізоляторів, 81 тюрма, 52 відділення відкритого типу і 4 відділення тимчасового ув'язнення [221]. Загальна чисельність персоналу служби виконання покарань Республіки Польща становить більше 30 тис. осіб, у т.ч. майже 28 тис. атестованого складу. Тобто співвідношення персонал/засуджені (ув'язнені) складає менш ніж 1/3. Система навчальних закладів польської служби виконання покарань налічує 4 школи (Сухі, Попове, Кули, Сулейови) та одну Центральну школу (Каліш). Кваліфікаційних рівнів вищої освіти навчальні заклади служби виконання покарань Польщі, як свідчить вивчення джерел, не присвоюють. У навчальних закладах Служби тюрем Польщі використовуються такі форми навчання: денна форма з розміщенням у навчальному закладі; самостійне навчання; електронне дистанційне навчання або поєднання цих систем [250, с. 19].

За останні роки окремі речі у польських тюрмах змінилися безповоротно. Як зазначає професор Варшавського Університету Моніка Платек, «прийшла нова адміністрація і принесла людям, які працювали в тюрмах, культуру і повагу. З тих пір стало неможливо звертатися до людини, який працює в тюрмі, як до собаки ... Працівники тюрем відчули себе якщо не найкращими людьми, то хоча б дізналися, чого вони варті. Це дуже важливо, тому що людина, яка поважає

сама себе, не ставитиметься до інших без поваги. А людина, яка сама себе не поважає, не поважає й інших. І неважливо, яку мету ми будемо ставити, які великі слова будемо промовляти, нічого це не дасть. Починати треба з людей, які працюють у тюрмах. Треба їм дати можливість пишатися собою... Тоді ув'язнені теж будуть себе поважати, ... і, врешті-решт, щоб ми на волі були в більшій безпеці» [116].

Типовими завданнями шкіл нижнього рівня служби виконання покарань Республіки Польща є первинна підготовка та спеціалізація. Статусу юридичної особи школи нижнього рівня не мають. Основними завданнями Центральної школи служби виконання покарань є: підготовка студентів для виконання службових обов'язків, що включає надання системних загальнопенітенціарних знань, соціально-правових та спеціальних навичок поведінки у різних робочих ситуаціях; реалізація спеціалізованих тренінгових курсів на замовлення служби виконання покарань та за ініціативою Центральної школи; ведення систематичної наукової діяльності з обґрунтування шляхів удосконалення діяльності служби виконання покарань, кримінальної політики, ресоціалізації та підготовки персоналу; видавнича та популяризаційна діяльність для служби виконання покарань Республіки Польща. Практичне спрямування навчання є центром діяльності усіх шкіл служби виконання покарань. Воно формується за рахунок практичного спрямування освітнього процесу, створення бази ситуаційних вправ та сценаріїв (а не загальнопрофільної підготовки), сприяння якісно організованій самостійній підготовці персоналу, впровадження різноманітних форм практичного навчання, залучення для навчання та наукової діяльності на умовах окремих договорів кращих фахівців служби виконання покарань Республіки Польща. Окрім вказаного, система професійних знань заснована на вивченні конкретних професійних модулів, які охоплюють практичні прикладні дисципліни (завдання і повноваження пенітенціарної служби, службові обов'язки, професійна етика, професійна комунікація, концепція динамічної безпеки, фізична та вогнева підготовка або самооборона) [22, с. 20]. На нашу думку, доцільним буде використовувати

польській досвід у плані зміни ціннісних орієнтирів у відношенні до персоналу з боку вищої ланки керівництва ДКВС України та її територіальних органів, а також важливим є досвід співпраці Центральної школи підготовки персоналу служби виконання покарань Республіки Польща та шкіл нижчих рівнів. Також є цікавим досвід залучення на більшість посад у тюрмах осіб підофіцерського рівня (молодшого начальницького складу), що дозволяє заощадити значні кошти [242].

Загалом, введення у процес підготовки та підвищення професійної обізнаності персоналу міжнародних освітніх та пенітенціарних стандартів робить акцент на необхідності вдосконалення самого вітчизняного механізму управління системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації [191]. Зазначений процес, на думку М. М. Ребкала, потребує вжиття таких заходів: по-перше, оновлення стандартів освіти для персоналу ДКВС України; по-друге, оптимізацію структури та змісту навчання, впровадження в цей процес інноваційних методик; по-третє, організацію належного правового, інформаційного, матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи професійної підготовки; по-четверте, організацію міжнародного співробітництва з вивчення досвіду професійної підготовки пенітенціарного персоналу [182, с. 95].

Дослідивши діяльність кожної із зазначених вище країн, націленої на правовий та соціальний захист працівників пенітенціарної системи, можемо визначити, що саме із зарубіжного досвіду є важливим для впровадження в законодавство України.

Важливим етапом для України буде певне «розвантаження» установ виконання покарань, а у подальшому – зміна вектору руху політики застосування покарань, пов'язаних із позбавленням волі, внаслідок чого має виникнути можливість за незначні правопорушення людей не відправляти до установ виконання покарань, а застосовувати інші варіанти покарання. Але якщо розглядати вже існуючу систему, то варто приділити увагу підготовці кадрів, а вже працюючому персоналу ввести додаткові курси, тренінги. Так у ст. 17

Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» зазначається: «Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту. З цією метою Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організовувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі». Вважаємо, що варто у самому законі внести інформацію про періодизацію, з якою мають проходити вказані курси, та гарантувати співробітникам належне фінансове забезпечення. Тому пропонуємо ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» викласти в такій редакції: *«1. Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту у чітко визначені терміни із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи. З цією метою Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні заклади освіти, а також організовувати підготовку фахівців в інших закладах освіти на договірній основі».*

Також варто доповнити ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» інформацією про залучення досвідчених працівників для підготовки нового покоління співробітників пенітенціарної системи. Слід ввести інститут кураторів (наставників), до яких залучити представників досвідченого персоналу, за відповідну плату. Фактично, можна доповнити статтю закону таким реченням (частиною другою такого змісту): *«2. Кожен новий працівник перший місяць повинен працювати під наставництвом призначеного у встановленому порядку досвідченого працівника (куратора). Після чого здається повторний тест для призначення особи на посаду, на яку вона претендує».*

Окрім зазначеного, варто також приділити увагу фізичній підготовці персоналу. Тому вважаємо, що актуальним було б доповнити ст. 17 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» частиною

третьою такого змісту: «3. При установі виконання покарань має функціонувати спортивна зала, де працівники матимуть можливість займатися на безоплатній основі або, за відсутності спортзалу, працівник має бути забезпечений на вибір або абонементом до спортивної зали, де матиме можливість займатися по одній годині, двічі на тиждень, за рахунок робочого дня, або забезпечений можливістю відвідувати бойові секції двічі на тиждень, по одній годині, за рахунок робочого часу. Додаткові години занять не враховуються в робочий день» (дод. Б). Зміст зазначеної статті важливий, оскільки від фізичної підготовки персоналу ДКВС України напряду залежить його безпека.

Також, дослідивши ставлення зарубіжних країн до пенітенціарного персоналу, варто звернути увагу на матеріальне забезпечення працівників пенітенціарної системи. Тому, зважаючи на ризики роботи та психічну завантаженість персоналу, грошове забезпечення (оплата праці) має відповідати складності умов праці. Таким чином, держава має забезпечити працівників пенітенціарної служби гідною заробітною платою.

Звернувши увагу на психологічну завантаженість, слід вказати і шляхи подолання окремих її негативних наслідків. Тому вважаємо за необхідне доповнити Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» статтею 23¹ такого змісту:

«Стаття 23¹. Психологічна допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

При кожній установі виконання покарань та слідчому ізоляторі має функціонувати штатний психолог, діяльність якого буде націлена на консультацію працівників, профілактичну роботу з ними. Кожен співробітник в обов'язковому порядку кожні півроку має проходити психодіагностичне обстеження».

Таким чином, узагальнивши позитивний зарубіжний досвід, пропонуємо такі перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України:

1) дотримання вимог міжнародних стандартів щодо формування пенітенціарного персоналу та його компетентностей (зокрема наявність у персоналу сучасних юридичних знань у галузі не лише вітчизняного, а й міжнародного права, надасть можливість захищати самостійно або звертатися за захистом своїх соціально-правових гарантій до уповноважених суб'єктів);

2) подолання явища дискримінації (за будь-якими ознаками) при реалізації кадрової політики в пенітенціарній системі;

3) забезпечення відповідності між умовами несення служби пенітенціарним персоналом (ураховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових завдань) та рівнем грошового забезпечення (оплати праці), що має забезпечити працівникам та їхнім сім'ям гідний рівень життя;

4) підвищення безпеки персоналу ДКВС України як гарантії його нормальної роботи, що забезпечує невторчання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків;

5) здатність державної влади оперативно реагувати на вимоги співробітників установ виконання покарань щодо захисту та забезпечення гідних умов праці, а співробітників – володіти компетентностями щодо реалізації ефективних форм захисту власних прав.

3.3 Концепція правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Варто зазначити, що останніми роками у політико-правовій галузі з'явилася низка офіційних актів нетипової правової природи, а саме: основи, концепції, стратегії, програми тощо.

Створення такого різновиду актів, які за своєю сутністю є доктринальними джерелами, передбачає наявність у них, перш за все, положень принципового, у тому числі інноваційного характеру, відмінних від традиційних напрямів

поточного розвитку, які зазвичай характеризуються стандартними формулюваннями типу «розширити», «поглибити», «активізувати», «поліпшити», «забезпечити» тощо. Іншими словами, істинно концептуальний підхід має допускати у перспективі набуття системою знань нових цілісних якостей, що не зводяться до простої сукупності раніше відомих, хоча і необхідних, покращень. До подібних актів, що мають безпосереднє відношення до встановлення концептуальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, і були прийняті в Україні у період незалежності, можна віднести такі, як:

1) Концепція реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (схвалена Указом Президента України від 25 квітня 2008 р. № 401/2008). Так, згідно з цим програмним документом, поліпшення роботи з кадрами кримінально-виконавчої служби, вдосконалення їхньої професійної підготовки визнавалися одними з основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері виконання кримінальних покарань [148]. Проте шляхи вирішення проблем правового та соціального захисту персоналу ДКВС України не були прописані в Концепції 2008 р., хоча на той час уже майже три роки діяв Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». А тому за нових суспільно-політичних умов Концепція 2008 р. втратила чинність згідно з Указом Президента України від 6 листопада 2013 р. № 609/2013 [123];

2) Концепція державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (схвалена Указом Президента України від 8 листопада 2012 р. № 631/2012) [147]. Зазначений концептуальний документ урахував недоліки реалізації попереднього і продовжив стратегічну лінію щодо важливості ролі персоналу пенітенціарних установ у здійсненні виправного впливу на засуджених, передбачивши такі інноваційні кроки: запровадження сучасної моделі управління ДКВС України, забезпечення її кваліфікованим персоналом; розроблення програм підготовки персоналу служби пробації.

Що примітно, то Концепція 2012 р. закріпила низку заходів щодо підвищення ефективності діяльності персоналу органів та установ виконання

покарань, зокрема:

- підвищення рівня правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, оптимізація його чисельності з урахуванням науково обґрунтованих норм навантаження та міжнародної практики;

- забезпечення медичним обслуговуванням, реабілітацією та відновним лікуванням персоналу ДКВС України, членів їх сімей та пенсіонерів ДКВС України;

- поліпшення умов праці персоналу, вдосконалення системи застосування заходів морального та матеріального стимулювання праці;

- забезпечення належного рівня наукового супроводження діяльності ДКВС України;

- створення ефективної системи добору та підготовки кваліфікованого персоналу ДКВС України, запровадження спеціалізованої системи освіти, яка б охоплювала всі види навчання: від початкової професійної підготовки до повної вищої освіти та дальшої післядипломної освіти, а також забезпечення безперервної освіти, спрямованої на задоволення потреб ДКВС України у разі необхідності перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Важливо відмітити, що одним із очікуваних результатів реалізації Концепції 2012 р. передбачалося формування кадрової політики відповідно до Європейських пенітенціарних правил [147].

На виконання положень Концепції 2012 р. постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2013 р. № 345 було затверджено Державну цільову програму реформування Державної кримінально-виконавчої служби на 2013–2017 рр. [137]. Проте процеси, пов'язані з кардинальними суспільно-політичними змінами, що відбулися в Україні у 2014 р., не дали можливість повною мірою реалізувати намічені концептуальні кроки. І Державну цільову програму реформування Державної кримінально-виконавчої служби на 2013–2017 рр. було скасовано постановою Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 71 [31].

3) Концепція реформування (розвитку) пенітенціарної системи України

(схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2017 р. № 654-р) [162]. У контексті предмета дослідження слушним стало одне з основних завдань реформи, вміщене в цій Концепції, а саме: залучення нових кадрів у систему на всіх рівнях – насамперед за рахунок підвищення рівня заробітної плати. Це, як показує наше дослідження, один із найважливіших елементів соціального захисту персоналу ДКВС України.

І цілком логічно, адже власне Концепція 2017 р. серед проблем, які потребують розв'язання, виокремила саме плінність кадрів, котра пов'язана з низькою заробітною платою персоналу органів і установ виконання покарань, низьким рівнем соціального захисту персоналу та пенсіонерів ДКВС України, що робить професію непрестижною і створює умови для виникнення корупційних ризиків.

За наявності таких проблем, що прямим чином впливають на рівень правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, розробники Концепції 2017 р. запропонували вжиття таких заходів, як:

– *підвищення престижності служби в органах і установах ДКВС України, зокрема шляхом підвищення заробітної плати працівників та грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, забезпечення їх житлом, соціального захисту;*

– *запровадження переатестації старшого начальницького складу, посилення контролю за комплектуванням ключових посад органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, доббором та навчанням кандидатів до призначення на зазначені посади;*

– *забезпечення якісним речовим майном осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, зокрема забезпечення територіальних (міжрегіональних) воєнізованих формувань ДКВС України сучасним озброєнням, спеціальними засобами, індивідуальними засобами захисту та засобами активної оборони;*

– *запровадження в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах сучасних технічних засобів нагляду, які б відповідали вимогам безпеки суспільства та гарантували безпеку персоналу та засуджених, у тому числі у*

виправних центрах, виправних колоніях мінімального рівня безпеки з полегшеними умовами тримання, а також в уповноважених органах пробації (курсив наш. – *H. C.*) [162].

Практично аналогічні формулювання містилися і в попередніх Концепціях та Державній цільовій програмі.

Незважаючи на важливість намічених Концепцією 2017 р. заходів, вважаємо, що такий їх обсяг є недостатнім для приведення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України до рівня, необхідного для забезпечення належної якості життя працівників та членів їх сімей, мотивування до ефективного виконання покладених на них службових обов'язків, зменшення плинності кадрів і протидії проявам корупції серед персоналу. Зокрема, нічого не зазначено про медичне забезпечення та оздоровлення персоналу ДКВС України.

Характеризуючи Концепції 2008, 2012 і 2017 рр., варто звернути увагу, що зміст названих актів полягає в тому, що вони містять аналіз проблем, які потребують розв'язання, шляхи і способи досягнення цього, а також положення, які стосуються строків, мети та фінансового забезпечення. Цікавим є те, що Концепції 2012 і 2017 рр. одночасно залишаються чинними і до сьогодні, хоча практичного значення вже не мають.

Із вищевикладеного можемо дійти висновку про недостатньо досліджену сьогодні проблему модернізації як кримінально-виконавчої системи України загалом, так і конкретно вирішення проблеми правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, адже питанню підвищення рівня правового захисту вказаних осіб не приділено жодної уваги, а положення, що стосуються соціального захисту, викладені стисло та не передбачають чітких критеріїв задовільного ступеня його забезпечення й пропозицій щодо вжиття цілеспрямованих заходів для реабілітації ситуації.

Розглядаючи концептуальні засади відображення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України в нормативно-правових актах стратегічного планування, не можна обійти увагою розроблену Міністерством юстиції України

Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року [163], в якій чільне місце приділено питанням забезпечення ефективної діяльності персоналу пенітенціарної системи, питанням організації його підготовки, навчання, підвищення кваліфікації, а також запобігання негативним проявам, пов'язаним із проходженням служби (корупція, професійна деформація, плинність кадрів тощо).

Так, проведений аналіз названої Стратегії показує, що в ньому (у розділі 7 «Формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи») приділено увагу таким ключовим засадам правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, як:

- поліпшення умов праці персоналу органів і установ пенітенціарної системи;
- впровадження ефективної системи мотивації персоналу та підвищення престижу служби в органах і установах пенітенціарної системи;
- створення цілісної системи підготовки персоналу з постійним залученням до несення служби в органах та установах виконання покарань та уповноважених органах пробації;
- створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи та пробації [163].

Провівши аналіз названої Стратегії з позицій предмета дослідження, зауважимо, що цей програмний документ не повною мірою відображає всі складові правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, обґрунтовані нами в цьому дослідженні.

Саме тому нами здійснено спробу запропонувати авторське бачення проекту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, яка визначає основні засади правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Так, *необхідність розроблення Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України* зумовлюється низкою факторів.

По-перше, це низка кризових процесів, що нині відбуваються в державі і

відомою мірою позначаються на всіх соціально-правових інститутах, у тому числі на органах і установах виконання покарань та персоналі ДКВС України.

На сьогодні у сфері виконання покарань не до кінця вирішені такі внутрішньосистемні проблеми:

- корупція;
- плинність кадрів;
- недостатня компетентність персоналу тощо.

Багато в чому ці проблеми впливають із неналежного правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

По-друге, підвищення рівня правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є складовою частиною і водночас вагомим чинником такого напряму модернізації кримінально-виконавчої системи як стимулювання ефективності його діяльності. Ця мета може досягатися такими способами: забезпечення безперервного професійного розвитку, зокрема шляхом організації спеціалізованої форми освіти, гарантування медичного забезпечення (у формі обслуговування, лікування та реабілітації), створення комфортних умов праці, застосування моральних та матеріальних видів заохочення тощо.

По-третє, необхідність розроблення Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України зумовлюється підготовкою Міністерством юстиції України у 2020 р. та реєстрацією у Верховній Раді України в 2021 р. нового проєкту Закону України «Про пенітенціарну систему». Вдалою, на нашу думку, новелою є включення до нього окремого розділу 5 під назвою «Соціальний захист осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи», який містить деталізовані положення щодо відпусток, грошового, житлового забезпечення тощо. Поряд із тим, все одно залишається поза увагою правовий захист персоналу ДКВС України, положення щодо якого містяться у різних частинах проєкту Закону, хоча було б логічно і доцільно об'єднати їх в один розділ.

По-четверте, це теоретико-методологічне і практичне обґрунтування необхідності розроблення Концепції правового та соціального захисту

персоналу ДКВС України.

Так, на основі теоретико-методологічних положень галузевої науки, спираючись на практичний досвід, а також використовуючи метод експертних оцінок, здійснено спробу запропонувати в межах відповідної Концепції пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. При цьому пошук концептуальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України відбувався на основі всебічного аналізу діючого кримінального, кримінально-виконавчого, трудового, пенсійного та іншого законодавства України.

Метод експертних оцінок обрано не випадково, зважаючи на те, що експертами виступили різні категорії персоналу ДКВС України, які, зважаючи на специфіку їхньої службової діяльності, висловили власні судження на рахунок різних аспектів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (дод. Г). Так, проведене анкетування персоналу ДКВС України, поряд з іншим, дало можливість з'ясувати прогалини в чинному законодавстві щодо правового та соціального захисту та визначити шляхи його вдосконалення.

Усього експертному опитуванню підлягало 129 осіб, які на час проведення анкетування проходили службу (працювали) в таких органах (установах) пенітенціарної системи, як: Міністерство юстиції України – 2 особи (1,6 %); центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань – 1 (0,8 %); Державна установа «Центр пробації» – 3 (2,3 %); сектор ювенальної пробації – 2 (1,6 %); обласна філія Державної установи «Центр пробації» – 2 (1,6 %); регіональний відділ філії Державної установи «Центр пробації» – 15 (11,6 %); територіальний орган управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань – 9 (7 %); виправна колонія – 40 (31 %); виправний центр – 6 (4,7 %); арештний дім – 2 (1,6 %); виховна колонія – 2 (1,6 %); слідчий ізолятор – 15 (11,6 %); заклад освіти – 39 осіб (30,2 %).

Підбір фокусної групи дав можливість відносно рівномірно охопити опитуванням представників персоналу практично всіх місць проходження

служби у ДКВС України: центрального і регіонального апаратів управління; органів та установ виконання покарання; закладів освіти Міністерства юстиції.

Рівень освіти та науковий ступінь фокусної групи становив відповідно: середня освіта – 4 особи (3 %); бакалавр – 63 (48,8 %); магістр – 60 (46,5 %); кандидат наук – 1 (0,4 %); доктор наук – 1 (0,4 %); доцент – 2 особи (0,8 %). Як бачимо, 96 % опитуваних мали вищу освіту різного рівня, що дало можливість сподіватись на достатньо компетентні відповіді на питання, запропоновані в анкеті.

Проведене експертне опитування охопило представників персоналу ДКВС України у віці, найбільш зацікавленому в належному рівні правового та соціального захисту – від 19 до 45 років (84,6 %).

Сімейний стан представників персоналу, що брали участь в опитуванні, був таким: неодружений/незаміжня – 60 осіб (46,5 %); розлучений/на – 5 (3,9 %); незареєстрований шлюб – 7 (5,4 %); перебували у шлюбі – 57 осіб (44,2 %).

Наведені дані свідчать про відсутність прагнення молодих співробітників до вступу у шлюб. На нашу думку, однією з причин подібного становища є низький рівень соціального захисту, а точніше відсутність належного матеріального забезпечення: низький рівень грошового забезпечення, відсутність житла тощо.

Певним підтвердженням попереднього висновку слугують дані про наявність дітей. Зокрема, лише 45 % опитаних мають дітей, причому більше одного – всього 26 %.

Окрема група запитань стосується умов служби персоналу ДКВС України. На запитання «Чи відповідають умови Вашої праці нормам, які мали б гарантувати безпечні та належні умови роботи персоналу ДКВС України», позитивну відповідь надали 40 осіб (31,1 %), що свідчить про необхідність вжиття певних заходів для поліпшення ситуації. Про це ж свідчать і відповіді на запитання щодо створення адміністрацією органу (установи) виконання покарань належних умов для роботи (служби) персоналу. На жаль, відповіді

респондентів показали, що лише у 8,5 % випадків (позитивну відповідь надали 11 осіб) адміністрація повністю забезпечує відповідні умови.

Кількість респондентів, задоволених рівнем забезпеченості (11), практично збігається з кількістю респондентів, які працюють у Міністерстві юстиції України (2), центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань (1); Державній установі «Центр пробації» (3); обласній філії Державної установи «Центр пробації» (2); територіальному органі управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань (9) – всього 14 осіб.

Переконаними у безпеці життя та здоров'я себе та членів їх сім'ї вважають себе 50 осіб (39,4 %); 77 опитаних (60,6 %) вважають, що у цьому напрямі діяльності держави є суттєві проблеми. Це, на нашу думку, є досить тривожним сигналом, який потребує негайного реагування відповідних інституцій нашої держави.

Серед пропозицій щодо заходів, які слід вжити для повної безпеки персоналу та членів їх сімей у будь-який час компетентним державним органам, на увагу заслуговують такі, як:

- внесення Міністерством юстиції змін до законодавства України щодо безпеки персоналу ДКВС України;
- забезпечення персоналу зброєю для постійного носіння у позаслужбовий час;
- заборона розголошення будь-яких відомостей про працівників та членів їх сімей;
- забезпечення персоналу при несенні служби якісними засобами індивідуальної безпеки: багаторазовими масками; антисептиками; рукавичками, засобами захисту обличчя тощо;
- супровід представника органу пробації спільно із працівниками поліції при перевірці за місцем проживання засудженого;

– забезпечення безпеки при виконанні спеціальних завдань групами швидкого реагування;

– створення належних умов для охорони здоров'я персоналу та членів їх сімей;

– посилення режимних вимог в установах виконання покарань.

Наступна група запитань стосувалася житлових умов персоналу та членів їх сімей. Узагальнення результатів анкетування показало, що окреме житло мають 34,1 % опитаних, проживають із родичами 23,3 %, наймають житло 38,8 %. Отже, більше 60 % співробітників потребують покращення житлових умов.

У той же час 76 % осіб, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу, і винаймають його на підставі договору житлового найму, у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України, не отримували відповідної грошової компенсації.

Щодо перебування у черзі на отримання житла (поліпшення житлових умов) позитивно відповіли лише 7 осіб (5,5 %). У свою чергу, 121 (94,5 %) респондент надав негативну відповідь, що свідчить про невіру співробітників у можливість вирішення цього питання у реальні терміни на законних підставах.

Поліпшення житлових умов (отримання житлової площі) за часів перебування на службі у ДКВС України підтвердили 2 респондента (1,6 %), 127 (98,4%) осіб надали негативну відповідь.

Відтак, застосування методу експертних оцінок дало можливість з'ясувати проблемні питання правового та соціального захисту персоналу ДКВС України і запропонувати відповідні напрями їх розв'язання. Зокрема, суттєвими проблемами, що зумовлюють потребу у модернізації механізму правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, є: небезпека та складність умов проходження служби (праці), професійна деформація, незадовільне матеріальне забезпечення, висока плинність кадрів та поширення корупції.

Як і будь-який програмний документ, Концепція правового та соціального захисту персоналу ДКВС України має *мету, завдання та правову основу*.

Метою Концепції є врегулювання відносин, пов'язаних з охороною та захистом прав, свобод і законних інтересів персоналу ДКВС України, створення умов для подальшого розвитку й удосконалення системи його правового та соціального захисту, а також підвищення ефективності функціонування ДКВС України.

Завданнями Концепції є:

- визначення основних цілей, напрямів та принципів державної політики у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- підвищення ефективності управління в органах, установах і закладах ДКВС України;
- удосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- розроблення пропозицій щодо підвищення ефективності функціонування системи правового та соціального захисту персоналу ДКВС України та перспектив її розвитку;
- забезпечення загального керівництва й контролю за процесом правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Правову основу Концепції становлять Конституція України, закони України, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства юстиції України, інших центральних органів виконавчої влади, а також чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Важливим у контексті розроблення Концепції є визначення ***цілей та принципів державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.***

За результатами проведеного дослідження *основними цілями державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України* визначаємо такі, як:

– досягнення належного рівня правової та соціальної захищеності персоналу ДКВС України як представників державної влади, окремі категорії якого виконують правоохоронні функції;

– забезпечення органів і установ виконання покарань кваліфікованим персоналом, спроможним організовувати кримінально-виконавчу діяльність відповідно до міжнародних пенітенціарних стандартів;

– підвищення престижності служби в органах і установах ДКВС України;

– мінімізація впливу (або зменшення шкоди від впливу) на персонал ДКВС України небезпечних для життя і здоров'я факторів;

– підвищення якості виконуваних оперативно-службових завдань та мотивації персоналу ДКВС України;

– створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу ДКВС України;

– покращення стану дисципліни й законності (у тому числі шляхом профілактики корупції та інших правопорушень) в ДКВС України;

– зведення до мінімуму такого негативного внутрішньосистемного явища як «плинність кадрів»;

– підвищення ефективності функціонування всієї системи ДКВС України.

У свою чергу, правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України будується на таких *основних принципах*:

- 1) верховенства права;
- 2) законності;
- 3) поваги до людської гідності;
- 4) справедливості та рівності при здійсненні заходів правового та соціального захисту;
- 5) адресності заходів правового та соціального захисту;
- 6) диференціації умов та рівня правового і соціального захисту;
- 7) багатоманітності заходів правового та соціального захисту;
- 8) своєчасності заходів правового та соціального захисту;
- 9) імперативності (владних приписів);

10) наукової та економічної обґрунтованості заходів правового та соціального захисту;

11) гарантованості правового та соціального захисту.

Вище зазначалося, що нині у суспільстві відсутній позитивний імідж персоналу ДКВС України, що також негативно позначається на поступальному розвитку пенітенціарної системи.

Тому серед пропонованих напрямів роботи для підвищення іміджу професії ми виділяємо такі, як: покращення матеріальних умов проходження служби (праці), можливість відновити фізичні та психічні сили в оздоровчих закладах, висвітлення в засобах масової інформації та в інших джерелах позитивних результатів виправлення і ресоціалізація засуджених тощо.

Серед моментів, на яких хотілося б зупинитися у контексті сучасного стану функціонування пенітенціарних систем як провідних зарубіжних країн, так і України, – це використання новітніх досягнень науково-технічного прогресу, зокрема штучного інтелекту. Принагідно зазначимо, що його потенціал вже використовується в межах реформування пенітенціарної системи України.

Так, програмне забезпечення з елементами штучного інтелекту «Касандра», щоб аналізувати злочинців та визначати, чи могли б вони порушувати закон у майбутньому, створило та починає застосовувати у своїй роботі Міністерство юстиції України. За переконанням керівництва Міністерства юстиції України, це позитивно відобразиться як на запобіжній, так і ресоціалізаційній діяльності як уповноважених органів з питань пробації, так і установ виконання покарань.

Водночас варто звернути увагу, що специфіка кримінально-виконавчого процесу полягає в єдності та взаємозв'язку двох суб'єктів: як виконання (персонал органів і установ виконання покарань), так і відбування (засуджені) кримінальних покарань та пробації.

Тому, зважаючи на предмет дослідження, можемо спрогнозувати можливість і доцільність використання елементів штучного інтелекту у сфері

професійного відбору персоналу ДКВС України, зменшення корупціогенних ризиків, а також об'єктивного й неупередженого застосування соціально-правових гарантій, як елемента правового та соціального захисту персоналу.

З урахуванням вищевикладеного, до **пріоритетних напрямів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України** ми пропонуємо відносити такі положення, що наведені нижче.

По-перше, запровадження реального механізму правового захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у закладах вищої освіти – до 23 років), відображеного у прямих нормах Закону України «Про пенітенціарну систему» або у змінах і доповненнях до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України».

По-друге, створення на державному рівні і закріплення у відповідних нормативно-правових актах загальних засад соціального захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей.

По-третьє, створення належних економічних та соціально-психологічних умов служби в органах і установах виконання покарань, зокрема:

- належного рівня заробітної плати;
- безпечних та нешкідливих умов праці шляхом належного облаштування робочих місць і виробничих, санітарно-побутових та інших приміщень, безпечного використання співробітниками засобів праці, забезпечення навчання працівників і залучення їх до вирішення питань охорони праці;
- відповідного морально-психологічного клімату в колективі;
- відсутності співробітників (служб) із привілейованим становищем.

По-четверте, підвищення безпеки персоналу під час виконання оперативно-службових завдань шляхом забезпечення новітнім екіпіруванням та спеціальними засобами відповідно до поставлених завдань, стандартів НАТО.

По-п'яте, встановлення пільгового обчислення строків служби:

- 1 місяць за 40 днів – для співробітників державної установи «Центр пробації»;

– 1 місяць за 1,5 місяці – для співробітників установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», які безпосередньо працюють із засудженими до позбавлення волі та ув'язненими.

По-шосте, забезпечення компенсації за найм житла співробітникам, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу, і винаймають житло на підставі договору житлового найму, у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

По-сьоме, забезпечення реального права на отримання житла (поліпшення житлових умов) співробітникам під час перебування на службі у ДКВС України, або після виходу на пенсію за вислугу років, за інвалідністю, в разі втрати годувальника [186].

По-восьме, забезпечення реального права на безоплатне медичне забезпечення співробітникам та членам їх сімей, яке здійснюється у закладах охорони здоров'я ДКВС України, а за їх відсутності або за потребою – у державних закладах охорони здоров'я України, з якими підписано договір на безоплатне медичне забезпечення органом (установою) ДКВС України.

По-дев'яте, запровадження реальної страхової медицини для персоналу ДКВС України та членів їх сімей.

По-десяте, забезпечення для персоналу ДКВС України та членів їх сімей права на пільгове реабілітаційне, санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок у медичних реабілітаційних центрах, санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах ДКВС України за рахунок бюджетних коштів, визначених на утримання ДКВС України.

По-одинадцяте, забезпечення рівня заробітної плати, відповідного займаній посаді, виконуваним обов'язкам та потребам персоналу ДКВС України.

По-дванадцяте, встановлення такої структури заробітної плати персоналу ДКВС України:

– посадовий оклад;

- виплати за спеціальне звання;
- доплата за особливі умови служби;
- доплата за вислугу років;
- премія за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі з граничним розміром у 10 відсотків.

По-тринадцяте, запровадження 50-відсоткової знижки плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, теплова енергія та інші послуги), користування квартирним телефоном для персоналу ДКВС України.

По-чотирнадцяте, запровадження безоплатного проїзду у службових справах для персоналу ДКВС України усіма видами міського пасажирського транспорту (за винятком таксі) за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду – також електронного квитка, який видається на безоплатній основі, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів у межах України (дод. К).

Висновки до розділу 3

Розроблення основних шляхів удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України дало підстави дійти таких висновків:

1. Дослідження теоретичної бази державної політики у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на доктринальному рівні є необхідним етапом здійснення модернізації всієї системи, оскільки правова доктрина формується відповідно до особливостей правової системи та національних правових традицій, не залишаючи без уваги соціальні, економічні, політичні потреби держави. Значення правової доктрини полягає в тому, що,

будучи ідейною та теоретичною базою нормотворчості, її ненормативним елементом, вона допомагає правильно розуміти та застосовувати законодавчі приписи, тобто є сполучним інструментом між теорією і практикою.

2. Доктринальними засадами інституту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є наявність різних підходів до визначення співвідношення обсягу категорій «правовий захист» та «соціальний захист». Відповідно до першого підходу, соціальний захист виступає одним із напрямів правового захисту. За іншою точкою зору, правовий захист розглядається як складова соціального захисту. Найбільш сприйнятливим є третій підхід, відповідно до якого правовий та соціальний захист є самостійними різновидами захисту з виокремленими об'єктами: для соціального захисту об'єктами виступають соціально-культурні, соціально-економічні та особисті майнові права, а для правового захисту – особисті немайнові та політичні права.

3. Вирішальним для визначення доктринальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є встановлення змісту принципів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України: рівності; адресності; імперативності (владних приписів); багатоманітності; своєчасності; наукової та економічної обґрунтованості; гарантованості та ін. Доктринальна Концепція розвитку ДКВС України має бути спрямована на формування системи таких якостей, які зможуть дати їй ефективну відповідь на існуючі та можливі потенційні ризики і виклики, пов'язані зі змінами кримінально-виконавчої політики, зокрема: забезпечити у місцях позбавлення волі повне дотримання прав людини та громадянина; узгодити умови тримання засуджених та взятих під варту осіб із вимогами національного законодавства і світовими та європейськими стандартами; підтримувати стабільну роботу органів і установ виконання покарань; удосконалити виробничу сферу підприємств таких установ; нормалізувати кадрову ситуацію та підвищити існуючий рівень правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

4. Відповідно до існуючої доктрини, виділяються основні ознаки правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; встановлюються

критерії його класифікації залежно від: видів соціальних послуг; мети соціальних гарантій; їх змісту; суб'єктів, які мають право на ту чи іншу правову або соціальну гарантію. Також на доктринальному рівні визначено причини необхідності особливого правового та соціального захисту персоналу ДКВС України й підвищення його рівня, які полягають у такому: у значній суспільній значущості завдань, покладених на персонал; в екстремальності та складності умов праці (служби); у необхідності постійного контакту із засудженими (ув'язненими), що є небезпечним із точки зору існування потенційних ризиків для життя і здоров'я персоналу; у наявності загрози професійної деформації – дезорієнтаційного викривлення особистості через постійний тиск професійної діяльності; у відсутності в суспільстві позитивного іміджу персоналу ДКВС України; у незадовільному матеріальному забезпеченні.

5. Під правовим та соціальним захистом пенітенціарного персоналу міжнародні стандарти у галузі захисту прав засуджених та ув'язнених і світова пенітенціарна практика розуміють правову та соціальну безпеку персоналу. Правову основу безпеки створюють такі міжнародно-правові акти: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.); Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами по підтриманню правопорядку (1990 р.); Мінімальні стандартні правила поведіння з ув'язненими (Правила Нельсона Манделі) (2015 р.); Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (1987 р.); Європейські пенітенціарні правила (2006 р. у редакції 2020 р.). Відповідно до їх вимог та рекомендацій, до основних заходів нормативного й організаційного характеру для створення, удосконалення та модернізації сучасної дієвої пенітенціарної системи також належать підготовка персоналу та його ефективне використання.

6. Наголошено на необхідності врахування вимог міжнародних стандартів, відповідно до яких для збереження якостей професійної, компетентної та мотивованої робочої сили необхідно, щоб умови несення служби працівників

пенітенціарної системи забезпечували їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя, враховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням їх роботи, а також технічні завдання, які вимагає професія. Рівень заробітної платні та інші суттєві умови служби мають бути спрямовані на забезпечення працівникам пенітенціарної системи такого становища в суспільстві, яке відображало б їх важливий внесок у забезпечення його безпеки.

7. Вивчення зарубіжного досвіду засвідчило, що проблематика гарантування безпеки персоналу установ виконання покарань має комплексний характер. Зокрема, вона не обмежується вжиттям заходів захисту від злочинних посягань з боку засуджених, оскільки передбачає також комплекс заходів захисту осіб, які працюють (проходять службу) в пенітенціарних установах, від впливу технічних, медичних та інших можливих негативних чинників, небезпека яких підвищується в місцях несвободи. Серед інших ключових чинників у системі гарантування безпеки пенітенціарного персоналу фундаментальну основу такої безпеки становить його соціально-правовий захист.

8. Компаративний аналіз зарубіжного пенітенціарного досвіду дав можливість установити, що в окремих країнах (Англії, Уельсі та ін.) для персоналу органів і установ виконання покарань передбачені пільги, які на сьогодні відсутні в пенітенціарній системі України. Так, наприклад, співробітник пенітенціарної установи має право на отримання безвідсоткового кредиту на той строк, доки триває його служба в системі. Обґрунтовано, що запровадження такої соціальної гарантії в Україні дасть змогу запобігати такому негативному системному явищу, як плинність кадрів, залишити в пенітенціарній системі висококваліфікованих фахівців, здатних на належному рівні протидіяти насильницьким та іншим протиправним проявам у середовищі засуджених.

9. Головною метою запропонованого проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України стало запровадження реального механізму соціально-правового захисту персоналу, відображеного у прямих нормах проєкту Закону України «Про пенітенціарну систему» або у змінах і доповненнях до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу

України». Досягнення цієї мети планується за рахунок: 1) створення на державному рівні і закріплення у відповідних нормативно-правових актах загальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; 2) створення належних економічних та соціально-психологічних умов служби в органах і установах виконання покарань; 3) установлення пільгового обчислення строків служби; 4) забезпечення компенсації за найм житла; 5) забезпечення реального права на отримання житла та поліпшення житлових умов; 6) гарантування реального права на безоплатне медичне забезпечення; 7) запровадження реальної страхової медицини; 8) забезпечення права на пільгове реабілітаційне, санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок у медичних реабілітаційних центрах, санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах ДКВС України; 9) забезпечення рівня заробітної плати, відповідного займаній посаді, виконуваним обов'язкам та потребам; 10) запровадження 50-відсоткової знижки плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги; 11) запровадження безоплатного проїзду у службових справах усіма видами міського пасажирського транспорту тощо.

Основні наукові результати здобувача опубліковано в працях [186; 187; 188; 189; 191].

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове розв'язання конкретного наукового завдання шляхом формулювання доктринальних засад щодо правового та соціального захисту персоналу ДКВС України та обґрунтування перспективних напрямів його вдосконалення. До основних результатів, сформульованих на підставі дослідження законодавства, наукових джерел і правозастосовної практики, належать такі положення:

1. Вивчення спеціальних навчально-методичних та наукових джерел із предмета дослідження дало підстави з'ясувати, що проблематика правового та соціального захисту персоналу ДКВС України в сучасній юриспруденції розроблена недостатньо повно, адже вчені переважно розглядали діяльність персоналу органів і установ виконання покарань із позицій адміністративного, кримінально-виконавчого права, кримінології, державного управління, психології та педагогіки. Зважаючи на це, актуалізовано необхідність розроблення на теоретико-прикладному рівні низки проблемних питань, пов'язаних із з'ясуванням та визначенням: витоків становлення і розвитку правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; поняття правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; правової основи службової діяльності осіб рядового і начальницького складу та праці спеціалістів, які не мають спеціальних звань, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України; змісту правового та соціального захисту персоналу ДКВС України; доктринальних і порівняльно-правових (компаративних) засад удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. Також важливим аспектом дослідження стало розроблення проекту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

2. Проаналізовано історичний досвід формування правової бази та практичної діяльності органів і установ виконання покарань щодо правового та соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи, що становить

не тільки науковий, а і практичний інтерес. Зокрема, з оформленням на теренах українських земель протягом ХІХ ст. централізованої кримінально-виконавчої системи з визначеним органом управління (ГТУ), було введено в дію значну кількість нормативно-правових актів, що стосувалися соціально-правового захисту пенітенціарного персоналу, а саме: про зміну штатів, про надбавки до зарплати, про умови проживання, про розміри та умови виплати пенсій тощо.

Вивчення історичного досвіду розвитку правового та соціального захисту пенітенціарного персоналу на теренах України свідчить, що на його стан завжди впливали такі показники: визнання суспільством соціальної значущості діяльності пенітенціарної системи; специфіка професійної діяльності персоналу; особливості функціонування та розміщення органів і установ виконання покарань; ступінь досконалості організаційної структури пенітенціарної системи та ресурсне забезпечення її діяльності; умови несення служби та удосконалення методів організації діяльності різних категорій персоналу; взаємодія з органами центральної та регіональної влади; наявність юридичних гарантій правового та соціального захисту персоналу.

3. Служба в ДКВС України є державною службою особливого характеру, що полягає в професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я та віком громадян України. Особливий характер служби в ДКВС України обумовлюється специфікою кримінально-виконавчої діяльності та безпосередніми повноваженнями персоналу і характеризується такими особливостями: 1) ризиком для життя та здоров'я співробітників при виконанні обов'язків; 2) наявністю: а) спеціальних звань; б) в установленому порядку права на зберігання та застосування спеціальних засобів, табельної зброї; в) ієрархії, військової підпорядкованості та присяги Україні; 3) несенням служби в замкнутих приміщеннях з особливими умовами допуску тощо. Правовий статус персоналу ДКВС України являє собою передбачену законодавством систему прав, обов'язків, видів, підстав та меж юридичної відповідальності, сукупність вимог до особистих і професійних якостей, а також заходів соціально-правового захисту і гарантій, зумовлених специфікою службової діяльності персоналу

ДКВС України щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.

Діюче законодавство України, зокрема, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», що визначає зміст правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, базується у своїй більшості на відсилочних та бланкетних нормах, що викладені у кримінальному, адміністративному, цивільному, пенсійному, трудовому законодавстві й регулюють правові відносини щодо інших державних органів, зокрема: Національної поліції, Міністерства оборони України тощо, тому правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України перебуває за межами регулювання кримінально-виконавчого законодавства, і, таким чином, є міжгалузевим інститутом національного права.

4. Визначено поняття «правового захисту персоналу ДКВС України» як особливого виду державного захисту, що полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою.

Суб'єкт, об'єкт та мета складають у своїй сукупності системоутворюючі елементи правового захисту персоналу ДКВС України. Особливим елементом правового захисту є безпека персоналу ДКВС України, що полягає у стані захищеності їх життєво важливих інтересів від зовнішніх та внутрішніх загроз, що виникають у процесі реалізації ними кримінально-виконавчої функції держави.

5. Обов'язкова імплементація норм міжнародного права у національне законодавство України є формулою успішного створення реально діючої, справедливої системи соціального захисту, адже саме ці стандарти побудовані на досвіді багатьох провідних країн, які здійснили ретельний відбір найважливіших та найвигідніших для всіх верств суспільства норм. У цьому

контексті під соціальним захистом слід розуміти відносини між державою та громадянином, які полягають не тільки в наданні останньому комплексу соціальних, економічних та правових гарантій, а й у їх забезпеченні. Відповідно, соціальний захист персоналу ДКВС України являє собою систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом. Ці гарантії соціального захисту персоналу ДКВС України визначаються спеціальним Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», однак вони є недостатніми, тому що у повному обсязі не компенсують специфічні особливості такої служби, що характеризується умовами підвищеного ризику та екстремальним характером її несення.

6. Сформульовано низку доктринальних засад удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

По-перше, визначено поняття правової доктрини як теоретичної основи удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України – це комплекс наукових знань, який має практичну орієнтацію, оскільки саме завдяки її реалізації здійснюється використання теоретичних юридичних конструкцій у нормативній сфері. Загалом вона є невід’ємним елементом розвинутої правової системи, виступає авторитетним джерелом права, і, хоча не має офіційного характеру, використовується як переконливий додатковий засіб обґрунтування юридичних рішень.

По-друге, виокремлено два рівні гарантій правового та соціального захисту персоналу ДКВС України: 1) норми-гарантії – це правила поведінки, встановлені та санкціоновані державою, виконання яких забезпечується силою державного примусу, та які виступають статичними структурними елементами досліджуваного механізму; 2) організаційні гарантії, що передбачають дві форми правового та соціального захисту персоналу ДКВС України (залежно від

юрисдикційного органу, який здійснює такий захист) – судову (покладається на суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України) та несудову (передбачає адміністративний, громадський захист та самозахист).

По-третє, систематизовано ознаки правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а саме: 1) захист складається із сукупності конкретних заходів: правових, економічних, соціальних, організаційних та інших; 2) заходи захисту призначаються органами державної влади та здійснюються відповідно до визначених процедур; 3) мета встановлюваних заходів – забезпечення морального, фізичного та матеріального благополуччя персоналу ДКВС України, а також створення належних умов для ефективного виконання ними покладених обов'язків і реалізації прав; 4) дія певних заходів захисту, які встановлюються і застосовуються державою, поширюється не тільки на персонал ДКВС України, а й на членів їх сімей; 5) повністю реалізовані правовий і соціальний захист сприяють досягненню персоналом ДКВС України стану правової та соціальної захищеності.

По-четверте, наведено класифікацію гарантій правового та соціального захисту персоналу ДКВС України за такими критеріями: 1) за видами соціальних послуг – соціально-побутові, соціально-медичні, соціально-психологічні, соціально-економічні, соціально-педагогічні; 2) цілепокладання (мета) – стимулюючі, компенсаційні, стимулюючо-компенсаційні; 3) за змістом: а) надання персоналу певних прав для ефективного виконання своїх службових обов'язків; б) обмеження втручання у службову діяльність персоналу; в) встановлення відповідальності (кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та матеріальної) за дії, що перешкоджають виконанню покладених на персонал обов'язків, та діяння, які порушують їх права і свободи; 4) залежно від суб'єктів, які мають право на ту чи іншу правову або соціальну гарантію: а) базові – передбачені на законодавчому рівні для всього персоналу ДКВС України; б) спеціальні – встановлені для певної категорії персоналу ДКВС України; в) персональні – індивідуальні гарантії, які надаються персоналу ДКВС України; г) соціальні гарантії членам сімей персоналу ДКВС України –

передбачені з метою відшкодування негативного впливу професійних особливостей персоналу ДКВС України на членів їх сімей із метою забезпечення нормальних умов життєдіяльності останніх; 5) за періодичністю надання: а) одноразові – надаються лише один раз; б) щомісячні – надаються періодично щомісяця; в) щорічні – надаються періодично щороку.

По-п'яте, науково обґрунтовано систему принципів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей, а саме: 1) верховенства права; 2) законності; 3) поваги до людської гідності; 4) справедливості та рівності при здійсненні заходів правового та соціального захисту; 5) адресності заходів правового та соціального захисту; 6) диференціації умов та рівня правового і соціального захисту; 7) багатоманітності заходів правового та соціального захисту; 8) своєчасності заходів правового та соціального захисту; 9) імперативності (владних приписів); 10) наукової та економічної обґрунтованості заходів правового та соціального захисту; 11) гарантованості правового та соціального захисту.

7. На основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду обґрунтовано перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а саме: 1) дотримання вимог міжнародних стандартів щодо формування пенітенціарного персоналу та його компетентностей (зокрема наявність у персоналу сучасних юридичних знань у галузі не лише вітчизняного, а й міжнародного права, надасть можливість захищати самостійно або звертатися за захистом своїх соціально-правових гарантій до уповноважених суб'єктів); 2) подолання явища дискримінації (за будь-якими ознаками) при реалізації кадрової політики в пенітенціарній системі; 3) забезпечення відповідності між умовами несення служби пенітенціарним персоналом (ураховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових завдань) та рівнем грошового забезпечення (оплати праці), що має забезпечити працівникам та їхнім сім'ям гідний рівень життя; 4) підвищення безпеки персоналу ДКВС України як гарантії його нормальної роботи, що забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання

покладених на нього службових обов'язків; 5) вміння державної влади оперативно реагувати на вимоги співробітників установ виконання покарань щодо захисту та забезпечення гідних умов праці, а співробітників – знання та реалізація ефективних форм захисту власних прав.

8. У межах запропонованого проєкту Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а також за результатами аналізу концептуальних нормативно-правових актів з реформування пенітенціарної системи обґрунтовано пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Так, забезпечення та підвищення рівня правового захисту персоналу ДКВС України необхідно здійснювати за такими напрямками:

- розроблення додаткових заходів забезпечення особистої безпеки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України;
- забезпечення індивідуальними засобами захисту персоналу ДКВС України;
- створення можливості отримання безкоштовних юридичних послуг співробітниками при проведенні щодо них службових перевірок, досудового розслідування.

У свою чергу, основними напрямками підвищення рівня соціального захисту персоналу ДКВС України є:

- підвищення заробітної плати працівників та грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України; надання їм додаткових моральних та матеріальних заохочень;
- забезпечення житлом персоналу ДКВС України;
- створення системи моніторингу соціально-економічного потенціалу сім'ї кожного працівника з метою надання їм своєчасної та необхідної допомоги;
- розроблення методики виявлення ступеня шкоди, що завдається службовою діяльністю особистості працівників, і визначення медично обґрунтованих рівнів професійного навантаження;
- гарантування медичного забезпечення у формі обслуговування,

лікування та реабілітації персоналу ДКВС України;

– організація механізму надання психологічної допомоги персоналу ДКВС України;

– розроблення системи профілактики професійної деформації осіб рядового і начальницького складу ДКВС України;

– забезпечення розвитку фізичних і професійних можливостей, інтелектуального і духовного потенціалу персоналу ДКВС України шляхом організації спеціалізованої форми освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автухов К. А., Ткачова О. В., Яковець І. С. Особливості діяльності окремих підрозділів кримінально-виконавчої системи: навч. посіб. / за ред. А. Х. Степанюка. Харків: Право, 2012. 152 с.
2. Автухов К. А., Яковець І. С. Реінтеграційний напрям діяльності персоналу установ виконання покарань: науково-практичний посібник / за заг. ред. А. Х. Степанюка. Харків: Право, 2013. 148 с.
3. Бадира В. А. Проблеми соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи. URL: <http://ukrprison.org.ua/articles/1234548096> (дата звернення: 11.03.2020).
4. Бадира В. А., Яковець І. С. Непослідовність та суперечливість реформування Кримінально-виконавчої служби України, а також проблеми статусу та соціальної захищеності працівників Кримінально-виконавчої служби України. Проблеми забезпечення прав засуджених у кримінально-виконавчій системі України. Харків. правозахис. група. Харків: Права людини, 2011. С. 13–24.
5. Бараш Є. Ю. Протидія професійній деформації персоналу пенітенціарної системи як невід’ємна складова процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 4. Ч. 2. С. 96–104.
6. Басай О. В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Івано-Франківськ, 2005. 199 с.
7. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2006. 420 с.
8. Богатирьов А. І. Правові та психологічні засади запобігання професійній деформації співробітників виправних колоній середнього рівня безпеки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 19.00.06. Київ, 2014. 19 с.
9. Богатирьов І. Г. Пенітенціарні установи України (теоретико-правове дослідження). Київ: [б. в.], 2013. 444 с.

10. Богатирьов І. Г., Копотун І. М., Пузирьов М. С. Порівняльне кримінально-виконавче право: навч. посіб. / за заг. ред. І. Г. Богатирьова. Київ: Ін-т крим.-викон. служби, 2013. 140 с.
11. Богунов С. О., Копотун І. М., Пузирьов М. С. Пенітенціарні системи України та Норвегії: порівняльно-правовий аналіз: посіб. / за заг. ред. О. М. Джужі. Київ: ДПтС України, 2012. 52 с.
12. Боднар І. В. Забезпечення безпеки в установах виконання покарань. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 1. С. 92–102.
13. Боднар І. В., Снітко М. Є. Елементи режиму виконання та відбування покарань як складові забезпечення безпеки засуджених та персоналу установ виконання покарань. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2019. № 2. С. 64–72.
14. Боднарчук О. Г. Професійна деформація персоналу як передумова виникнення корупції в Державній кримінально-виконавчій службі України. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2012. № 2(6). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n2/12bohvsu.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).
15. Боднарчук О. Г. Соціальна незахищеність співробітників кримінально-виконавчої системи як додатковий ризик корупції. *Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право)*. 2012. № 4. С. 156–161.
16. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 37–39.
17. Болотіна Н. Б. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз. *Право України*. 2001. № 3. С. 24–29.
18. Борьба с преступностью в Украинской ССР (1917–1967): в 2 т. Київ: Наукова думка, 1966. Т. 1: 1917–1925 гг. 831 с.
19. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

20. Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета «Об учреждении в составе Министерства Внутренних Дел Главного Тюремного Управления» от 27 февр. 1879 г. // Полное собрание законов Российской империи / Собрание (1825–1881). Т. 54 (1879 – 18 февр. 1880). Ч. 1. Закон № 59360. С. 96–98. URL: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php (дата звернення: 30.09.2021).

21. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2003. 215 с.

22. Галай А., Дука О., Сахнік О., Яковець І. Огляд іноземної практики підготовки персоналу пенітенціарної системи: науковий аналіз. Київ: КНТ, 2014. 48 с.

23. Гернет М. Н. История царской тюрьмы: в 5 т. 3-е изд. Москва: Гос. изд-во юрид. лит., 1960. Т. 1: 1762–1825. 384 с.

24. Гернет М. Н. История царской тюрьмы: в 5 т. 3-е изд. Москва: Гос. изд-во юрид. лит., 1961. Т. 2: 1825–1870. 583 с.

25. Гончаров А. Поняття соціального захисту. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 126–129.

26. Гордієнко Є. П. Механізми реалізації державної політики соціального захисту учасників бойових дій в Україні: дис. ... д-ра філософії в галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування: спец. 281. Харків, 2021. 216 с.

27. Григор'єв О.М. Пенітенціарна теорія та практика в Російській імперії в кінці XVIII – на початку XX століття: історико-правове дослідження (на прикладі українських губерній): дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2007. 207 с.

28. Григорьева О. О. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере предоставления социальных гарантий): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Москва, 2017. 268 с.

29. Гриценко В. Г. Організаційно-правові чинники в спільній діяльності правоохоронних органів, що впливають на виникнення надзвичайних ситуацій в місцях позбавлення волі. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/2221/%C3#chapter> (дата звернення: 27.08.2020).

30. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. Москва: Междунар. отношения, 1996. 400 с.

31. Деякі питання оптимізації державних цільових програм і національних проєктів, економії бюджетних коштів та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/71-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.04.2020).

32. Деякі питання оптимізації діяльності центральних органів виконавчої влади системи юстиції: постанова Кабінету Міністрів України від 18.05.2016 р. № 343. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/343-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.01.2021).

33. Деякі питання територіальних органів Міністерства юстиції: постанова Кабінету Міністрів України від 24.01.2020 р. № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.12.2020).

34. Довбань І. М. Концептуальні засади запобігання злочинам, що вчиняються державними службовцями в Україні: монографія. Київ: Вид-во «ФОП Кандиба Т. П.», 2020. 424 с.

35. Довбань І. М. Теоретико-прикладні та правові засади запобігання злочинам, що вчиняються державними службовцями в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Кривий Ріг, 2021. 508 с.

36. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.

37. Дубинчин А. А. Доктрина английского частного права: книги-«чемпионы» по основным разделам права. URL:

http://media.wix.com/ugd/77d674_42ff22c99da04ef196a3cade65fd88e3.pdf (дата звернення: 15.02.2021).

38. Європейська соціальна хартія (переглянута): прийнята Радою Європи 03.05.1996 р., ратифікована із заявами Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 28.06.2020).

39. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETS № 139) від 06.11.1990 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_651#Text (дата звернення: 27.06.2020).

40. Європейські пенітенціарні правила: Рекомендація Rec(2006) 2-rev Комітету міністрів державам-членам щодо Європейських тюремних правил (прийнята Комітетом міністрів 11 січня 2006 р. на 952-му засіданні заступників міністрів та переглянута із внесенням поправок і надана Комітету міністрів 1 липня 2020 р. на 1380-му засіданні заступників міністрів). URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809ee581 (дата звернення: 20.01.2021).

41. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена у резолюції 217 А (III) Генеральною Асамблеєю ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 10.09.2021).

42. Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. Київ: Юрінком, 1997. 320 с.

43. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України. URL: <https://kvs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/Загальна-характеристика-01.04.2021.pdf> (дата звернення: 23.05.2022).

44. Залуговська Г. П. Проходження служби науково-педагогічними працівниками у специфічній модифікації державної служби – Державній кримінально-виконавчій службі України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 5. С. 161–163.

45. Замараева З. П. Социальная защита: учеб. пособ. Пермь: Перм. гос. ун-т, 2009. 244 с.

46. Запобігання злочинам, що вчиняються персоналом Державної кримінально-виконавчої служби в Україні у сфері виконання покарань: монографія / Савченко А. В., Колб О. Г., Конопельський В. Я. та ін.; за заг. ред. Коваленка В. В. Луцьк: ПрАТ «Волинська обл. друкарня», 2017. 526 с.

47. Засуджений до довічного при спробі втечі з поїзда вбив нацгвардійця. *Громадське Телебачення*. URL: <https://hromadske.ua/posts/zasudzhenij-dovichnogo-pri-sprobi-vtechi-z-poyizda-vbiv-nacgvardijcya-abroskin> (дата звернення: 01.11.2021).

48. Звір'яче вбивство із розчленуванням жінки-інспектора в одеському СІЗО: суд переглянув відеозапис слідчого експерименту. *УНІАН: інформаційне агентство*. URL: <https://www.unian.ua/society/10362297-zviryache-vbivstvo-iz-rozchlenuvannyam-zhinki-inspektora-v-odeskomu-sizo-sud-pereglyanuv-videozapis-slidchogo-eksperimentu.html> (дата звернення: 01.11.2021).

49. Звіт Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижують гідність поводженню чи покаранню щодо України (ЄКПТ), 29.04.2014 р. (українська версія). URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/247255496> (дата звернення: 20.12.2020).

50. Зінченко С. Створення системи підготовки кадрів пенітенціарної служби України *Юридичні акценти*. 2012. С. 5–12.

51. Зливко С. Особливості адміністративно-правового статусу Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах реформування. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 3. С. 35–40.

52. Зливко С. В. Деякі аспекти формування кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України. *Університетські наукові записки*. 2008. № 4. С. 251–255.

53. Іванов В. М. Історія держави і права України: навч. посіб. Київ: Атіка, 2003. 416 с.

54. Іваньков І. В. Тюремні установи в Україні в системі карально-охоронного механізму держави (кінець XIX – середина XX ст.): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2005. 212 с.

55. Іншин М. І. Основні підходи до визначення правового статусу державних службовців. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2003_23_37 (дата звернення: 14.01.2021).

56. Канцерова Т. К. Нравственный аспект правоотношений при исполнении наказания. *Бизнес в законе*. 2007. № 3. С. 120–123.

57. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Соціально-правовий захист працівників кримінально-виконавчої системи України. *Соціологія права*. 2015. № 1–2. С. 53–57.

58. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Фактори, що впливають на стан кримінально-виконавчої політики України. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 27 листоп. 2015 р.)*. Київ: Ін-т крим.-викон. служби, 2015. С. 270–272.

59. Кириловский О. В. Меры правовой защиты в отношении защищаемых лиц из числа сотрудников уголовно-исполнительной системы и пути их совершенствования. *Ius publicum et privatum*. 2020. № 3. С. 40–44.

60. Князька Л. А. Адміністративно-правове регулювання в галузі соціального захисту населення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2010. 215 с.

61. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 р. № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Дод. до № 51. Ст. 1122.

62. Колб О. Г. Установа виконання покарань як суб'єкт запобігання злочинам: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Київ, 2007. 509 с.

63. Конституція (Основний Закон) Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 07.10.1977 р. *Верховна Рада України. Законодавство України: офіційний веб-сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-77#Text> (дата звернення: 30.09.2021).

64. Конституція (Основний Закон) Української РСР від 20.04.1978 р. *Верховна Рада України. Законодавство України: офіційний веб-сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/888-09#Text> (дата звернення: 30.09.2021).

65. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

66. Копотун І. М. Запобігання злочинам, що призводять до надзвичайних ситуацій у виправних колоніях: монографія. Київ: ПП «Золоті ворота», 2013. 472 с.

67. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2. С. 252–259.

68. Кривенко Ю. В. Військовослужбовець та доброволець: правовий і соціальний захист. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 3(1). С. 166–170.

69. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

70. Кримінально-виконавче право України: підручник / О. М. Джужа та ін.; за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. О. М. Джужі. Київ: Атіка, 2010. 752 с.

71. Кримінально-виконавче право України: підручник: у 2-х т. / Музика А. А., Конопельський В. Я., Письменський Є. О. та ін.; за заг. ред. Є. Ю. Бараша. Київ: Нац. акад. внутр. справ, ФОП Кандиба Т. П., 2018. Т. 1. 364 с.

72. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 3–4. Ст. 21.

73. Кримінологічні та оперативно-розшукові засади запобігання злочинам і правопорушенням, що вчиняються персоналом виправних колоній: монографія / В. В. Коваленко та ін.; за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. В. В. Коваленка. Київ: Атіка-Н, 2011. 368 с.

74. Круппо С. М. Правовая и социальная защита сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. Москва, 2001. 172 с.

75. Кульчицький Т. Р. Правове регулювання соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні: дис. ... д-ра філософії в галузі знань 08 Право: спец. 081. Львів, 2022. 210 с.

76. Лавріненко О. В. Правовий та соціальний захист працівників органів внутрішніх справ України: напрями удосконалення законодавства. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2000. № 10. С. 187–191.

77. Лапка О. Я. Соціально-правовий захист працівників міліції України (адміністративно-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2003. 210 с.

78. Легенький А. М. Проблеми адміністративно-правового регулювання процедур кадрового забезпечення пенітенціарної системи України. *Актуальні проблеми досудового розслідування та судового розгляду злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості дітей, шляхи їх вирішення*: зб. наук. пр. Київ: НАВС, 2020. С. 382–384.

79. Ліховіцький Я. О. Злочини, що вчиняються персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України: кримінологічна характеристика та запобігання: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2017. 584 с.

80. Ліховіцький Я. О. Кримінологічні засади запобігання злочинам, що вчиняються персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Київ, 2018. 620 с.

81. Ліховіцький Я. О. Персонал органів та установ виконання покарань як суб'єкт виконання покарань в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2017. 556 с.

82. Лозінський М. Б. Формування поняття «персонал органів та установ виконання покарань» на теренах сучасної України. *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави*: матеріали II заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 20 квіт. 2018 р.) / гол. ред.: О. М. Тогочинський; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2018 С. 210–213.

83. Лук'яненко С. В. Принципи соціального забезпечення працівників правоохоронних органів. *Публічне право*. 2013. № 2. С. 197–204.

84. Макарова Н. Н. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Рязань, 2006. 319 с.

85. Максимов С. І. Правова доктрина: філософсько-правовий підхід. *Право України*. 2013. № 9. С. 34–53.

86. Максимова Н. Ю. Профілактика емоційного вигорання працівників пенітенціарних закладів. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/721768/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20\(6\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/721768/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20(6).pdf) (дата звернення: 14.01.2021).

87. Мамченко Н. Мін'юст підготував проект закону про пенітенціарну систему, документ. 22.10.2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/182735-minyust-pidgotuvav-proekt-zakonu-pro-penitentsiarnu-sistemu-dokument> (дата звернення: 23.02.2021).

88. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2002. 20 с.

89. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 202 с.

90. Мещеряков Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь. *Библиотека Гумер*. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/dict/index.php (дата звернення: 16.02.21).

91. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы): Резолюция Генеральной Ассамблеи 70/175, приложение, принята 17 декабря 2015 г. URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-R-ebook.pdf (дата звернення: 14.01.2021).

92. Михайленко П. П., Кондратьєв Я. Ю. Історія міліції України у документах і матеріалах / у 3 т. Київ: Генеза, 1999. Т. 2: 1926–1945 рр. 412 с.

93. Михайлик О. Г. Віктимологічна характеристика потерпілого від насильства в установах виконання покарань. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 3. С. 238–244.

94. Михайлик О. Г. Насильство в установах виконання покарань в Україні: теорія і практика. Київ: ВД «Дакор», 2019. 434 с.

95. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.: ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР №2148-VIII від 19.10.1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 28.06.2020).

96. Нагребельний В. П., Болотіна Н. Б. Соціальний захист. Юридична енциклопедія: у 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 2003. Т. 5: П–С. 736 с.

97. Національне агентство України з питань державної служби Кількісний склад державних службовців URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 17.02.2021).

98. НКВД: Положение о службе в пограничной и внутренней охране 16.10.1935 г. URL: https://nkvd.memo.ru/index.php/%D0%9D%D0%9A%D0%92%D0%94:%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BE_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B5_%D0%B2_%D0%BF%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%B8_%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B9_%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B5_16.10.1935 (дата звернення: 14.05.2020).

99. Новий тлумачний словник української мови: в 3 т., 200 000 слів / уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпущко. 2-ге вид., виправ. Київ: Аконт, 2007. Т. 1. 928 с.

100. О пенсиях и пособиях лицам высшего, старшего и среднего начальствующего состава, лицам младшего начальствующего состава сверхсрочной службы, специалистам рядового состава сверхсрочной службы и их семьям: постановление СНК СССР от 5 июня 1941 г. № 1474. *Библиотека нормативно-правовых актов СССР.* URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4317.htm (дата звернения: 14.06.2020).

101. Об утверждении Основ исправительно-трудового законодательства Союза ССР и союзных республик: Закон СССР от 11.06.1969 г. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15147.htm> (дата звернения: 27.06.2020).

102. Об утверждении Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик: Закон СССР от 25.12.1958 г. URL: https://ru.wikisource.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%A1%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%BE%D1%82_25.12.1958_%D0%BE%D0%B1_%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2_%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%B0_%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%B8_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%B%D0%B8%D0%BA (дата звернения: 11.06.2020).

103. Об утверждении положения о предварительном заключении под стражу: Закон СССР от 11.07.1969 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9022875> (дата звернения: 27.06.2020).

104. Общая тюремная инструкция 1915 г. URL: https://viewer.rusneb.ru/ru/000199_000009_004212261?page=1&rotate=0&theme=white (дата звернения: 7.08.2020).

105. Оклеї І. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 227 с.

106. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 23. Ст. 121.

107. Павлов В. Г. Кримінально-виконавчі засади забезпечення персоналом Державної пенітенціарної служби України виконання покарань у виді позбавлення волі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2015. 230 с.

108. Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2014. Вип. 3. С. 194–203.

109. Пададименко Н. В. Принципи соціального забезпечення працівників правоохоронних органів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 429–436.

110. Пертли В. А. Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Москва, 2005. 206 с.

111. Петренко Н. И. Становление и развитие управления уголовно-исполнительной системой России: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.11. Рязань, 2002. 517 с.

112. Печников А. П. Главное тюремное управление Российского государства, 1879 – октябрь 1917 гг.: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Москва, 2002. 415 с.

113. Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 р. № 168. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 12.01.2023).

114. Підвисоцький Р. М. Правове забезпечення безпеки засуджених та персоналу в установах виконання покарань. *Право і суспільство*. 2016. № 1. Ч. 2. С. 140–144.

115. Підтримка персоналу – запорука ефективності в професійній діяльності. *Державна кримінально-виконавча служба України*. URL: <https://kvs.gov.ua/new/note/4556/> (дата звернення: 12.12.2020).

116. Платек М. Влияние общества на тюремную реформу в Польше. URL: <http://library.khpg.org/files/docs/046.pdf> (дата звернення: 06.10.2020).

117. Повідомлення про проведення публічного громадського обговорення проекту Закону України «Про пенітенціарну систему» (13.10.2020 р.). URL: <https://minjust.gov.ua/m/13102020-povidomlennya-pro-provedennya-publichnogo-gromadskogo-obgovorennya-proektu-zakonu-ukraini-pro-penitentsiarnu-sistemu> (дата звернення: 13.12.2020).

118. Подымов П. Е. Очерк развития советского исправительно-трудового законодательства за сорок лет (1917–1957 гг.). *Вопросы исправительно-трудового права*. 1957. № 1. С. 103–170.

119. Полное Собрание Законов Российской Империи. Собрание второе: с 12 декабря 1825 года по 28 февраля 1881 года. В 55-ти т. с указ. Санкт-Петербург: Тип. 2-го Отд-ния Собств. Е.И.В. Канцелярии, 1830–1885. URL: <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/262-t-1-s-12-dekabrya-1825-po-1827-s-1-do-799-1830> (дата звернення: 08.08.2020).

120. Порошук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції: монографія. Запоріжжя: Юридичний ін-т МВС України, 2001. 134 с.

121. Права, за якими судиться малоросійський народ (1743 р.). Національна Академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького, Інститут української археографії та джерелознавства ім. М. С. Грушевського. Київ: Глобус, 1997. 547 с.

122. Пристайко О. В. НКВС–МВС УРСР (1934–1954 рр.): структурна побудова та функції (історико-правове дослідження): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2021. 272 с.

123. Про визнання таким, що втратив чинність, Указу Президента України від 25 квітня 2008 року № 401: Указ Президента України від 06.11.2013 р. № 609/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/609/2013#Text> (дата звернення: 15.04.2020).

124. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

125. Про впорядкування умов оплати праці працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань: наказ Міністерства юстиції України від 17.06.2014 р. № 957/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0660-14#Text> (дата звернення: 12.08.2020).

126. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50.

127. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 р. № 2811-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 5. Ст. 21.

128. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-15. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30. Ст. 409.

129. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

130. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р. № 3460-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 29. Ст. 245.

131. Про економічну самостійність Української РСР: Закон Української РСР від 03.08.1990 р. № 142-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1990. № 34. Ст. 499.

132. Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві: Закон України від 23.12.1993 р. № 3782-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 51.

133. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49-51. Ст. 376.

134. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст. 2056.

135. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.

136. Про затвердження Виправно-трудоного кодексу Української РСР: Закон від 23.12.1970 р. № 3325-VII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. № 1. Ст. 6.

137. Про затвердження Державної цільової програми реформування Державної кримінально-виконавчої служби на 2013–2017 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2013 р. № 345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/345-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.04.2020).

138. Про затвердження переліків посад осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, які скорочені та прирівнюються до існуючих посад та переліку посад осіб рядового і начальницького складу органів, підрозділів, закладів та установ виконання покарань МВС, які прирівнюються до існуючих посад Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 13.03.2018 р. № 686/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0388-18#Text> (дата звернення: 28.07.2020).

139. Про затвердження Переліку посад та порядку встановлення пільгового заліку вислуги років для призначення пенсій особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України:

наказ Міністерства юстиції України від 10.04.2013 р. № 669/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-13#Text> (дата звернення: 12.08.2020).

140. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.10.2020).

141. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 28.03.2018 р. № 925/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0377-18#n14> (дата звернення: 28.07.2020).

142. Про затвердження Порядку обчислення стажу служби для виплати надбавки за вислугу років особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 22.01.2019 р. № 180/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0088-19#Text> (дата звернення: 28.07.2020).

143. Про затвердження Порядку підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівникам установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, підприємств установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, за особливі умови праці, пов'язані з роботою із засудженими та особами, що тримаються у слідчих ізоляторах: наказ Міністерства юстиції України від 01.12.2017 р. № 3841/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1462-17#Text> (дата звернення: 13.08.2020).

144. Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань: наказ Міністерства юстиції України від 22.11.2016 р. № 3301/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1511-16> (дата звернення 22.01.2021).

145. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31.08.2017 р. № 747. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text> (дата звернення: 22.01.2021).

146. Про затвердження схем тарифних розрядів за посадами осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 13.03.2018 р. № 685/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0289-18#Text> (дата звернення: 28.07.2020).

147. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України: Указ Президента України від 08.11.2012 р. № 631/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/631/2012#Text> (дата звернення: 28.07.2020).

148. Про Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби України: Указ Президента України від 25.04.2008 р. № 401/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/401/2008#Text> (дата звернення: 28.07.2020).

149. Про ліквідацію територіальних органів управління Державної пенітенціарної служби та утворення територіальних органів Міністерства юстиції: постанова Кабінету Міністрів України від 18.05.2016 р. № 348. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/348-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.01.2021).

150. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

151. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18.02.1992 р. № 2135-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 22. Ст. 303.

152. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.

153. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.

154. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 966-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 348.

155. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 2-3. Ст. 12.

156. Про ситуацію в пенітенціарній системі Великобританії: довідка Посольства Російської Федерації в Великобританії від 22 жовтня 2014 р. URL: https://www.oprf.ru/files/2014dok/ONK_Velikobritaniya15122014.pdf (дата звернення: 20.11.2020).

157. Про Службу безпеки України: Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 382.

158. Про Службу військового капеланства: Закон України від 30.11.2021 р. № 1915-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1915-20#Text> (дата звернення: 23.05.2022).

159. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р. № 2011-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190.

160. Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист: Закон України від 24.03.1998 р. № 203/98-ВР. *Відомості Верховної Ради*. 1998. № 40–41. Ст. 249.

161. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 р. № 796-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 16. Ст. 200.

162. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 654-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.04.2021).

163. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 05.01.2023).

164. Про утворення державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України»: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 684-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/684-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.12.2020).

165. Про утворення державної установи «Центр пробації»: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 655-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.12.2020).

166. Про утворення міжрегіонального територіального органу Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань: постанова Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 709. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/709-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.01.2021).

167. Проект Закону про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи: від 01.03.2018 р. № 8083 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63556 (дата звернення: 02.06.2020).

168. Проект Закону про пенітенціарну систему: від 24.11.2017 р. № 7337. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62965 (дата звернення: 16.12.2020).

169. Проект Закону про пенітенціарну систему: від 22.03.2021 р. № 5293. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71498 (дата звернення: 16.12.2020).

170. Проект Закону України «Про військове капеланство у Збройних Силах України» від 23.09.2020 р. № 4148. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ЛІ03290А> (дата звернення: 23.05.2022).

171. Прокопенко В. І. Дві пенсії – право чи перспектива? *Право України*. 2001. № 6. С. 90–92.

172. Пузирьов М. С. Виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк у зарубіжних країнах: порівняльно-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Ірпінь, 2018. 498 с.

173. Пузирьов М. С. До співвідношення понять «небезпека» й «безпека» в місцях несвободи Міністерства юстиції України. *Пенітенціарна система у глобальному вимірі: матеріали I Міжнародного пенітенціарного форуму* (м. Рівне, 29–30 жовт. 2021 р.). Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука. Рівне: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 61–63.

174. Пузирьов М. С. Дослідження зарубіжного досвіду виконання покарань у дореволюційний період (II половина XVIII – початок XX ст.). *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2017. Вип. 46. Т. 2. С. 71–74.

175. Пузирьов М. С. Порівняльний аналіз виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк в Україні та зарубіжних країнах: монографія. Київ: ВД «Дакор», 2018. 514 с.

176. Пузирьов М. С., Лисенко М. І. Реалізація принципу гуманізму виконання і відбування покарання в умовах ізоляції засуджених. *Право і суспільство*. 2012. № 6. С. 141–145.

177. Пузирьов М. С., Сокоринський Ю. В. Теоретична модель побудови пенітенціарної безпеки в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2020. № 2. Т. 31. Ч. 3. С. 52–57.

178. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків: Основа, 1997. 242 с.

179. Рада Європи проаналізувала Проект закону України «Про пенітенціарну систему» (05.01.2021 р.). URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/council-of-europe-has-analysed-the-draft-law-on-the-penitentiary-system-of-ukraine-> (дата звернення: 26.01.2021).

180. Разумейко Н. С., Ткаченко О. Г. Концепція кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1. С. 198–208.

181. Рассказов Л. П. Общие черты романо-германской правовой семьи. Правовые системы Скандинавских стран как особая разновидность романо-германской правовой семьи. *Научный журнал КубГАУ*. 2015. № 6. С. 2–22.

182. Ребкало М. М. Сутнісні аспекти професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби. *Актуальні проблеми освіти, науки та галузевого законодавства у світлі вимог Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки*: матеріали міжнар. заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 30 черв. 2017 р.). Чернігів: Десна Поліграф, 2017. С. 93–95.

183. Свириденко Н. М. Новації призначення та перерахунку пенсій за вислугу років особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. для студентів та молодих учених (м. Суми, 18 трав. 2018 р.). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. Ч. 1. С. 175–177.

184. Свириденко Н. М. Особливості виникнення та розвитку законодавства щодо правового та соціального захисту тюремного персоналу у IX–XIX ст. *European Political and Law Discourse*. 2020. Vol. 7. Issue 4. С. 37–44.

185. Свириденко Н. М. Особливості соціального та правового захисту персоналу установ виконання покарань у перші роки перебування України у

складі Радянського Союзу (1922–1939 рр.). *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 115–120.

186. Свириденко Н. М. Пенсійне забезпечення в разі втрати годувальника в системі соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право. С. 646–648.

187. Свириденко Н. М. Перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 4. С. 276–280. URL: <http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/03/49.pdf> (дата звернення: 24.05.2022).

188. Свириденко Н. М. Поняття правової доктрини як теоретичної основи вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Наукові читання, присвячені пам'яті професора Т. А. Денисової*: збірник матеріалів (м. Запоріжжя, 10 берез. 2022 р.). Класичний приватний університет. Запоріжжя: КПУ, 2022. С. 324–327.

189. Свириденко Н. М. Становлення системи гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22–23 квіт. 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 196–199.

190. Свириденко Н. М. Сучасний стан соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27 квіт. 2018 р.). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 232–235.

191. Свириденко Н. М. Сучасні вимоги міжнародних стандартів до підбору та підготовки пенітенціарного персоналу. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 75. С. 119–127.

192. Свириденко Н. М. Щодо особливостей правового та соціального захисту персоналу УВП на теренах України у післявоєнний період (1945–1960 рр.). *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад О. М. Ярошенка, Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 412–415.

193. Северінова О. Б. Правова доктрина та її застосування в сучасних умовах європейської міждержавної інтеграції. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 4. С. 32–38.

194. Семеніхін І. В. Правова доктрина: поняття, ознаки, структура. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 132. С. 26–36.

195. Сергеевич В. И. Лекции и исследования по древней истории русского права. 4-е изд., доп. и поправлено. Санкт-Петербург: Тип. М. М. Стасюлевича, 1910. 667 с.

196. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2009. 656 с.

197. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: підручник. Київ: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2009. 520 с.

198. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики: навч. посіб. Київ: МАУП, 2002. 200 с.

199. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 14.01.2021).

200. Сокальська О. В. В'язнична система Франції: етапи формування та сучасний стан. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2016. Вип. 39. Т. 1. С. 18–22.

201. Соколенко О. Л. Види правоохоронних органів України. *Форум права*. 2012. № 3. С. 699–705.

202. Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Міністерство юстиції України*. URL: https://minjust.gov.ua/sots_zakhyst_personalu (дата звернення: 21.07.2020).

203. Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 272 с.

204. Степанюк А. Х. Актуальні проблеми виконання покарань (сутність та принципи кримінально-виконавчої діяльності: теоретико-правове дослідження): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Харків, 2002. 393 с.

205. Степанюк А. Х., Четверикова О. С., Яковець І. С. Ефективність діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України: наук.-практ. посіб. / за заг. ред. А. Х. Степанюка. Харків: Кроссроуд, 2009. 176 с.

206. Степанюк А. Х., Яковець І. С. Кримінально-виконавчий кодекс України: науково-практичний коментар / за заг. ред. А. Х. Степанюка. Вид. друге, доп. і перероб. Харків: ТОВ «Одіссей», 2008. 560 с.

207. Стеценко С. Г. Кримінально-виконавча політика крізь призму відомчої освіти. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського союзу: розвиток та інтеграція*: матеріали міжнар. наук-практ. конф. (м. Київ, 27 листоп. 2015 р.) Київ: Ін-т крим.-викон служби. 2015. С. 73–75.

208. Стремоухов А. В. Правовая защита человека: теоретический аспект: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Санкт-Петербург, 1996. 38 с.

209. Ткачова О. В. Безпека персоналу установ виконання покарань як елемент режиму позбавлення волі. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 2. С. 298–302.

210. Трансформація кримінально-виконавчого законодавства України (пенітенціарна доктрина) / Богатирьов І. Г., Богатирьов А. І., Іваньков І. В., Пузирьов М. С., Царюк С. В. Київ: ВД «Дакор», 2014. 156 с.

211. Тремтій К. Ю. Підвищити заробітну плату працівникам ДКВС України (18.11.2019 р.). URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/78908> (дата звернення: 10.02.2021).

212. У Франції розпочався безстроковий страйк тюремних працівників.
RFI: сайт міжнародного французького радіо. URL: <https://www.rfi.fr/ru/frantsiya/20180115-vo-frantsii-nachalas-bessrochnaya-zabastovka-tyuremnykh-rabotnikov> (дата звернення: 17.10.2020).

213. Уголовный кодекс Украинской ССР. Официальный текст с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 янв. 1964 г. Утвержден 4 сессией Верховного Совета Украинской ССР пятого созыва 28 дек. 1960 г. Введен в действие с 1 апр. 1961 г. («Ведомости Верховного Совета Украинской ССР», 1961 г., № 2, ст. 14). Киев: Изд-во полит. лит. Украины, 1964. 151 с.

214. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. / Серьогін С. М., Бородін Є. І., Комарова К. В. та ін. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

215. Устюжанінова О. Т. Кримінально-виконавчі засади функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2020. 247 с.

216. Фролов Ю. А. Организационно-правовые преобразования системы учреждений и органов, исполняющих наказание, в Украинской ССР. Киев: Изд-во КВШ МВД СССР, 1984. 100 с.

217. Хомишин І. Ю. Нормативно-правове та організаційне забезпечення комплектування персоналу в Державній кримінально-виконавчій службі України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2020. Вип. 7. С. 180–188.

218. Хрестоматія з історії пенітенціарної системи України / упоряд. Г. О. Радов, І. І. Резник. Київ: РВВ КІВС, 1998. Т. 1. Ч. 1. 414 с.

219. Хрестоматія з історії пенітенціарної системи України / упоряд. Г. О. Радов, І. І. Резник. Київ: ВД «Говард пресс», 1998. Т. 1. Ч. 2. 402 с.

220. Хрестоматія з історії пенітенціарної системи України / упоряд. Г. О. Радов, І. І. Резник. Київ: ВД «Говард пресс», 1999. Т. 2. Ч. 1. 456 с.

221. Цимер А. Тюрьмы – архитектура наказаний. URL: <https://culture.pl/ru/article/tyurmy-arkhitektura-nakazaniy> (дата звернення: 06.10.2020).

222. Чебоненко С. О. Професійна підготовка пенітенціарного персоналу України з урахуванням європейського досвіду. *Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.) / редкол.: Тогочинський О. М. та ін.; Міністерство юстиції України, Акад. ДПтС. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. С. 316–320.

223. Чомахашвілі О. Ш., Микитась О. М. Зарубіжний досвід діяльності системи виконання покарань. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3. С. 133–139.

224. Чутчева О. Г. Правовое регулирование социальной защиты граждан Украины: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харьков, 2003. 179 с.

225. Шакірова О. В. Правовий та соціальний захист працівників державної податкової служби в Україні (організаційно-правові аспекти): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2004. 201 с.

226. Шестопалова Л. М. Теорія держави і права: навч. посіб. Київ: Прецедент, 2004. 224 с.

227. Шкута О. О. Пенітенціарна система України: теоретико-прикладна модель: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2017. 366 с.

228. Шляхи реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. *Міністерство юстиції України*. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_21953 (дата звернення: 04.12.2020).

229. Шумна Л. П., Вдовиченко В. В. Пенсійне забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої системи на членів їхніх сімей. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1. С. 78–92.

230. Шумна Л. П., Денисенко К. В., Свириденко Н. М. Проблемні питання реалізації права на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку військовослужбовцями. *Науковий журнал Вчені записки*

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. 2019. Т. 30. № 4. С. 89–93.

231. Шумна Л. П., Кисельов Д. В. Особливості правового регулювання службових та трудових відносин персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22–23 квіт. 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 103–107.*

232. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Свириденко Н. М. Новий діапазон соціальної функції трудового права. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право. 2018. № 3. С. 46–55.*

233. Юридична енциклопедія: у 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 2: Д–Й, 2003. 744 с.

234. Юридичний словник-довідник / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Аконіт, 1996. 809 с.

235. Bennett J., Crewe B., Wahidin A. Understanding Prison Staff: 100 Key Points Series. Cambridge, Belfast: Willan Pub, 2008. 454 p.

236. Cabral S., Saussier S. Organizing Prisons through Public-Private Partnerships: A Cross Country Investigation. URL: <https://www.scielo.br/pdf/bar/v10n1/aop1112.pdf> (дата звернення: 13.06.2020).

237. Global Trends in the Prison System 2020: An Overview of International Law Reforms and the Institute for Justice of Thailand. Bangkok: Thailand Institute of Justice, 2021. URL: <https://knowledge.tijthailand.org/en/publication/detail/global-prison-trends-2020#book/> (дата звернення: 06.10.2020).

238. Her Majesty's Inspectorate of Prisons and the Care Quality Commission. Social Care in Prisons in England and Wales: A thematic report 17 December 2018. URL: <https://www.justiceinspectores.gov.uk/hmiprisons/wp-content/uploads/sites/4/2018/10/Action-Plan-Social-Care-in-Prisons.pdf> (дата звернення: 20.11.2020).

239. HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales: Annual Report 2018–19. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/814689/hmip-annual-report-2018-19.pdf (дата звернення: 30.11.2020).
240. House of Commons Scrutiny Unit, 2017/18 Supplementary Estimates, retrieved 13 October 2019. URL: https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons/Scrutiny/Supp_estimates_all_17_18.pdf (дата звернення: 06.10.2020).
241. Kazemian L., Andersson C. The French Prison System: Comparative Insights for Policy and Practice in New York and the United States. URL: <https://jjrec.files.wordpress.com/2014/04/rec20121.pdf> (дата звернення: 11.10.2020).
242. Kładoczny P., Wolny M. Prison conditions in Poland. URL: <https://docplayer.net/12394157-Prison-conditions-in-poland.html> (дата звернення: 06.10.2020).
243. Lambert E., Paoline E., Hogan N., Baker D. Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review*. 2007. № 8 (1). URL: <http://www.westerncriminology.org/documents/WCR/v08n1/lambert.pdf> (дата звернення: 19.11.2019).
244. Längle A. Burnout – Existential Meaning and Possibilities of Prevention. *European Psychotherapy*. 2003. Vol. 4. No. 1. P. 107–121. URL: <https://laengle.info/userfile/doc/Burnout---EP-03.pdf> (дата звернення: 06.08.2020).
245. Liebling A., Arnold H. Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life. London: Oxford University Press, 2004. 549 p.
246. Liebling A., Price D., Shefer G. The Prison Officer. London: Willan., 2010. 256 p.
247. Newbold G. Women Officers Working in Men's Prisons. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro*. 2005. № 25. URL:

and-magazines/social-policy-journal/spj25/women-officers-working-in-mens-prisons25-pages105-117.html (дата звернення: 23.08.2020).

248. Norway. *World Prison Brief data*. URL: <http://www.prisonstudies.org/country/norway> (дата звернення: 15.12.2022).

249. Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras. *Inter-American Commission on Human Rights (IACHR)*. 2013. 433 p.

250. Report to the Poland Government on the visit to Poland carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 12 to 22 April 2016. Strasbourg: 2017. 67 p.

251. Selous A. Prison service: redundancy: 7 March 2016, retrieved 13 October 2019. URL: www.theyworkforyou.com/wrans/?id=2016-01-27.24638.h&s=severance+speaker%3A11216#g24638.r0 (дата звернення: 20.11.2020).

252. South N., Weiss R. P. *Comparing Prison Systems (International Studies in Global Change)*. 1st ed. New York: Routledge, 2014. 509 p.

253. Tulkens F. Les prisons en Europe. Les développements récents de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. *Dans Déviance et Société*. 2014/4. Vol. 38. P. 425–448.

254. 21st General report of the CPT. European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1 August 2010 – 31 July 2011): Council of Europe, 10 November 2011. URL: <https://rm.coe.int/1680696a88> (дата звернення: 12.09.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

**Порівняльна таблиця запропонованих змін
до Кримінально-виконавчого кодексу України**

Чинний Кримінально-виконавчий кодекс України	Редакція з урахуванням запропонованих змін
Відсутня	<p align="center">Стаття 11¹. Суб'єкти виконання покарань</p> <p>Виконання кримінальних покарань в Україні покладається на персонал органів і установ виконання покарань та інших органів, зазначених у ч. 8 ст. 11 цього Кодексу. Вимоги до персоналу органів і установ виконання покарань встановлені у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», інших нормативно-правових актах з питань виконання покарань та спеціальних законах, що регулюють діяльність інших органів і установ виконання покарань.</p>

Додаток Б

Порівняльна таблиця
запропонованих змін до Закону України
«Про Державну кримінально-виконавчу службу України»

Чинний Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»	Редакція з урахуванням запропонованих змін
<p>Стаття 14. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу (далі – особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби), спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – працівники кримінально-виконавчої служби).</p>	<p>Стаття 14. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу (далі – особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби), <i>науково-педагогічні й наукові працівники</i>, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – працівники кримінально-виконавчої служби).</p>
<p>Стаття 17. Підготовка кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту. З цією метою Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі.</p> <p>Відсутня</p> <p>Відсутня</p>	<p>Стаття 17. Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту у чітко визначені терміни із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи. З цією метою Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні заклади освіти, а також організувати підготовку фахівців в інших закладах освіти на договірній основі.</p> <p>2. Кожен новий працівник перший місяць повинен працювати під наставництвом призначеного у встановленому порядку досвідченого працівника (куратора). Після чого здається повторний тест для призначення особи на посаду, на яку вона претендує.</p> <p>3. При установі виконання покарань має функціонувати спортивна зала, де працівники матимуть можливість займатися на безоплатній основі або, за відсутності</p>

	<p>спортзалу, працівник має бути забезпечений на вибір або абонементом до спортивної зали, де матиме можливість займатися по одній годині, двічі на тиждень, за рахунок робочого дня, або забезпечений можливістю відвідувати бойові секції двічі на тиждень, по одній годині, за рахунок робочого часу. Додаткові години занять не враховуються в робочий день.</p>
Відсутня	<p>Стаття 17¹. Вимоги професійної компетентності до осіб рядового і начальницького складу</p> <p>1. Особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України можуть бути особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам, професійним знанням та іншим вимогам, передбаченим законодавством.</p> <p>2. До кваліфікаційних вимог належать вимоги щодо рівня освіти, досвіду роботи, володіння державною мовою.</p> <p>Особи рядового складу повинні мати рівень освіти не нижчий базової середньої освіти, особи молодшого і середнього начальницького складу – вищу профільну освіту за освітнім ступенем не нижче бакалавра, особи старшого та вищого начальницького складу – вищу освіту за освітнім ступенем не нижче магістра (за виключенням медичних працівників).</p> <p>Особами рядового і начальницького складу можуть бути особи, які пройшли військову службу. Особи рядового і начальницького складу, вперше прийняті на службу в органи або установи Державної кримінально-виконавчої служби України, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку у закладах освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку первинну професійну підготовку.</p> <p>Особи середнього, старшого та вищого начальницького складу повинні мати досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років.</p> <p>Особи рядового і начальницького складу зобов'язані вільно володіти державною</p>

	<p>мовою.</p> <p>3. Професійні компетентності включають знання та вміння застосовувати на практиці положення нормативно-правових актів, що регламентують службову діяльність у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.</p> <p>Особи рядового і начальницького складу зобов'язані знати та орієнтуватися в нормах Конституції України, Закону України «Про державну службу», Закону України «Про запобігання корупції».</p> <p>Особи рядового і начальницького складу зобов'язані знати та орієнтуватися в нормах спеціального законодавства: цього Закону; Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність»; Закону України «Про державну таємницю»; Кримінального кодексу України, Кримінального процесуального кодексу України, Кримінально-виконавчого кодексу України, постанов Верховної Ради України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, інших підзаконних нормативно-правових актів, конвенцій, стандартів та рекомендацій міжнародних організацій, інших нормативних актів, які мають відношення до виконання службових обов'язків.</p>
<p>Стаття 18. Права та обов'язки посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів</p> <p>1. Посадові та службові особи органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зобов'язані:</p> <p>1) виконувати покарання відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства;</p> <p>2) забезпечувати дотримання прав людини і громадянина, реалізацію законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань;</p>	<p>Стаття 18. Права та обов'язки посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів</p> <p>1. Посадові та службові особи органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зобов'язані:</p> <p>1) <i>неухильно виконувати закони України</i>, виконувати покарання відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства;</p> <p>2) <i>додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту</i>, забезпечувати дотримання прав людини і громадянина, реалізацію законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань;</p>

Відсутній

Розділ III¹

**ПРИСВОЄННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗВАНЬ
ОСОБАМИ РЯДОВОГО І
НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-
ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Стаття 17². Присвоєння первинних спеціальних звань

1. Первинні звання молодшого складу ДКВС України присвоюються керівниками центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, територіальних органів управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, керівниками закладів освіти, які здійснюють підготовку персоналу ДКВС України, які приймають рішення про прийняття на службу до ДКВС України, одночасно з рішенням про прийняття на службу та призначення на посаду.

2. Первинні спеціальні звання середнього складу ДКВС України присвоює Міністр юстиції України.

3. Первинні спеціальні звання вищого складу ДКВС України присвоюються Президентом України.

4. Громадянам, уперше прийнятим на службу у ДКВС України, присвоюється звання рядового юстиції, якщо відсутні визначені цим Законом підстави для присвоєння іншого спеціального звання.

5. Громадянам, які мають вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр», після прийняття на службу до ДКВС України та призначення на посади, що замщуються особами середнього і вищого складу поліції, присвоюється первинне спеціальне звання лейтенанта юстиції.

6. Військовослужбовцям та громадянам, які мають військові або спеціальні звання, класні чини, під час прийняття на службу до ДКВС України присвоюються первинні спеціальні звання, відповідні наявним у них військовим або спеціальним званням, класним чинам, у порядку, визначеному Міністерством юстиції України.

7. Громадянам, які були звільнені зі служби з ДКВС України, під час повторного прийняття на службу присвоюється

спеціальне звання, яке вони мали на момент звільнення.

Стаття 17³. Присвоєння чергових спеціальних звань

1. Чергові спеціальні звання присвоюються після закінчення строку вислуги в попередньому званні, якщо інше не визначено цим Законом, за умови відповідності спеціального звання, що присвоюється, спеціальному званню, передбаченому займаною штатною посадою, відсутності незнятих дисциплінарних стягнень.

2. Чергове спеціальне звання лейтенанта юстиції присвоюється:

1) персоналу з числа осіб молодшого складу, які без відриву від служби здобули вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» та проходять службу (призначені) на посадах, що заміщуються особами середнього складу ДКВС України;

2) персоналу з числа осіб молодшого складу, які заочно навчаються на останньому курсі закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра та вище, і проходять службу (призначені) на посадах, які заміщуються особами середнього і вищого складу.

3) молодшим лейтенантам юстиції, в яких закінчився строк вислуги в цьому званні;

4) молодшим лейтенантам юстиції, які після закінчення закладу вищої освіти набули кваліфікацію бакалавра та вище;

5) курсантам і слухачам – випускникам закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку фахівців для ДКВС України та набули кваліфікацію бакалавра та вище;

6) персоналу з числа молодшого складу, які без відриву від служби закінчили заклади вищої освіти та набули кваліфікацію бакалавра і вище та проходять службу (призначені) на посадах, що заміщуються особами середнього і вищого складу ДКВС України.

3. Курсантам – випускникам закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців для ДКВС України, які набули кваліфікацію бакалавра і вище та отримали диплом з відзнакою, Міністр юстиції може присвоїти чергове спеціальне звання

старшого лейтенанта юстиції.

4. Чергові спеціальні звання мають право присвоювати:

1) керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, ректори (керівники) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку фахівців для ДКВС України, та прирівняні до них керівники – спеціальні звання молодшого, середнього складу до молодшого лейтенанта внутрішньої служби включно персоналу, щодо яких вони є безпосередніми або прямими керівниками (начальниками);

2) Міністр юстиції України – спеціальні звання молодшого, середнього складу поліції до полковника юстиції включно;

3) Президент України – спеціальні звання юстиції вищого складу ДКВС України.

Стаття 17⁴. Строки вислуги в спеціальних званнях

1. Установлюються такі строки вислуги в спеціальних званнях:

капрал юстиції – 1 рік;

сержант юстиції – 3 роки;

молодший лейтенант юстиції – 1 рік;

лейтенант юстиції – 2 роки;

старший лейтенант юстиції – 3 роки;

капітан юстиції – 4 роки;

майор юстиції – 4 роки;

підполковник юстиції – 5 років.

2. Строки вислуги в званнях рядового юстиції, старшого сержанта юстиції та полковника юстиції, генерала юстиції третього рангу, генерала юстиції другого рангу не встановлюються.

3. Строк вислуги в спеціальному званні обчислюється від дня підписання наказу про присвоєння звання.

4. Персоналу, пониженому у спеціальному званні на один ступінь, строк вислуги для присвоєння чергового спеціального звання починає обраховуватися з дня видання наказу по особовому складу про пониження в попередньому спеціальному званні на один ступінь.

5. Громадянам, які були повторно прийняті на службу до ДКВС України, до вислуги років у спеціальному званні

зараховується строк вислуги у званні до звільнення зі служби.

6. Персоналу, поновленому у спеціальному званні у зв'язку із скасуванням як незаконного наказу про присвоєння спеціального звання, до вислуги років для отримання чергового спеціального звання зараховується строк вислуги у спеціальному званні, що було їм присвоєно внаслідок видання незаконного наказу, а також строк вислуги в наявному спеціальному званні до видання незаконного наказу.

7. Чергові спеціальні звання юстиції до полковника юстиції включно слухачам (у тому числі аспірантам (ад'юнктам) і докторантам) вищих навчальних закладів із специфічними умовами, які здійснюють підготовку фахівців для ДКВС України, присвоюються під час навчання після закінчення встановленого строку вислуги у спеціальному званні в разі відповідності чергового спеціального звання званням, передбаченому останньою штатною посадою, яку вони займали перед вступом до закладу освіти, аспірантури (ад'юнктури) чи докторантури без урахування наступних змін (підвищення чи пониження), внесених до штату за цією посадою.

8. Присвоєння чергових спеціальних звань персоналу, прикомандированому або відрядженому із залишенням у кадрах ДКВС України до інших органів державної влади (установ, організацій), органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, здійснюється за поданням керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, з додержанням вимог, передбачених цим Законом, за умови відповідності чергового спеціального звання спеціальному званню, передбаченому останньою займаною штатною посадою, яку представник персоналу займав до відрядження.

Стаття 17⁵. Присвоєння спеціальних звань достроково та присвоєння спеціального звання на один ступінь вище від звання, передбаченого займаною штатною посадою

1. Достроково спеціальні звання можуть бути присвоєні в порядку заохочення після

закінчення не менше половини визначеного строку вислуги в спеціальному званні (у разі дострокового присвоєння спеціального звання посмертно – незалежно від строку вислуги в попередньому спеціальному званні та займаній штатній посаді) у разі відповідності спеціального звання, що присвоюється, спеціальному званню, передбаченому займаною штатною посадою.

2. Чергові спеціальні звання на один ступінь вище від спеціального звання, передбаченого займаною штатною посадою, можуть присвоюватися в порядку заохочення після закінчення не менше ніж півтора строку вислуги у попередньому спеціальному званні.

Зазначене в цій частині положення не поширюється на випадки, коли спеціальним званням, передбаченим штатною посадою, є спеціальне звання старшого сержанта юстиції або полковника юстиції.

3. Підстави та порядок застосування заохочення у вигляді дострокового присвоєння спеціального звання та присвоєння спеціального звання на один ступінь вище від звання, передбаченого займаною штатною посадою, визначаються Дисциплінарним статутом ДКВС України.

4. Персоналу, який звільняються зі служби за віком або через хворобу, має вислугу 25 років і більше в календарному обчисленні, після закінчення визначеного строку вислуги в наявному спеціальному званні за поданням прямих начальників може бути присвоєно чергове спеціальне звання юстиції на один ступінь вище від спеціального звання, передбаченого займаною посадою, до підполковника юстиції включно.

Стаття 17⁶. Пониження та позбавлення спеціальних звань

1. Представник персоналу може бути понижений у спеціальному званні на один ступінь унаслідок застосування відповідного дисциплінарного стягнення на підставах і в порядку, визначених Дисциплінарним статутом ДКВС України.

2. Персоналу, пониженому у спеціальному званні на один ступінь, чергові спеціальні звання присвоюються в порядку, визначеному цим Законом.

	<p>3. Персонал може бути позбавлений спеціального звання за вчинення кримінального правопорушення на підставі вироку суду, що набрав законної сили.</p> <p>4. Наказ про присвоєння спеціального звання, виданий з порушенням вимог, установлених цим Законом, має бути скасований незалежно від часу, що пройшов з моменту його видання, наказом Міністра юстиції або на підставі рішення суду.</p> <p>5. Указ Президента України про присвоєння спеціального звання, виданий з порушенням вимог, визначених цим Законом, підлягає скасуванню незалежно від часу, що минув із дня його видання, указом Президента України або на підставі рішення суду.</p> <p>6. Персонал, якому було присвоєно спеціальне звання внаслідок видання незаконного наказу, має бути поновлений у спеціальному званні, яке він мав до видання наказу, незалежно від його вини у виданні незаконного наказу та подальшого присвоєння спеціальних звань.</p> <p>7. У разі якщо на момент видання наказу про скасування наказу про присвоєння спеціального звання персонал має повну вислугу років для присвоєння чергового спеціального звання, йому має бути присвоєно чергове спеціальне звання, за умови дотримання вимог, визначених цим Законом.</p>
Відсутній	<p style="text-align: center;">Розділ V</p> <p style="text-align: center;">ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ</p> <p style="text-align: center;">Стаття 22. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, як особливий вид державного захисту, полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою.</p>

Стаття 22¹. Заходи правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Заходами правового захисту є сукупність гарантованих державою юридичних засобів, які складають комплекс передбачених законодавством спеціальних процедур та повноважень, здійснюваних уповноваженими державними органами та самою уповноваженою особою, спрямованих на досягнення та збереження стану правової захищеності, а у випадках порушення – його відновлення.

Стаття 22². Гарантії правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Правовий захист гарантується особам рядового і начальницького складу, спеціалістам, які не мають спеціальних звань, та іншим працівникам, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України, а також членам їх сімей. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей гарантується реалізацією таких заходів: закріплення правового статусу персоналу шляхом надання персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України чітко окресленого кола прав та виключних повноважень; встановлення вичерпного переліку засобів забезпечення стану безпеки персоналу; обмеження втручання у службову діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; встановлення юридичної відповідальності за діяння, у складі яких наявні такі обставини, що прямо перешкоджають виконанню покладених на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України обов'язків, а також за діяння, які порушують гарантовані державою права та свободи персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей.

Розділ V¹

**СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-
ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Стаття 23. Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України – це система додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом.

2. Держава забезпечує соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України відповідно до Конституції України, цього Закону та інших законів України.

Стаття 23¹. Оплата праці персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці інших працівників кримінально-виконавчої служби повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи та комплектування Державної кримінально-виконавчої служби України висококваліфікованими кадрами, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності.

2. Працівники кримінально-виконавчої служби отримують заробітну плату у розмірах, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

3. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби грошове забезпечення виплачується у розмірах, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

4. Порядок виплати грошового забезпечення визначається Міністром юстиції України.

5. Випускникам закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, які уклали контракт про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб

Міністерства юстиції України, виплачується одноразова грошова допомога у розмірі п'яти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року.

6. Посадові оклади персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України визначаються відповідно до розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Стаття 23². Службовий час та час відпочинку персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Загальна тривалість робочого часу персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України на тиждень не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу за відповідний період, визначеної законодавством України.

2. Для всього персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, крім осіб, залучених до виконання службових обов'язків відповідно до спеціальних умов щодо особливого характеру служби (служби у вихідні, святкові та неробочі дні; служби позмінно; служби з нерівномірним графіком; служби в нічний час).

3. Розподіл службового часу осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби визначається розпорядком дня, який затверджується керівником відповідного органу чи установи Державної кримінально-виконавчої служби України.

Для курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

4. Для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку.

5. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, відповідний час для відпочинку надається керівником у порядку компенсації, як правило, протягом

наступного тижня.

Стаття 23³. Відпустки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, регулюються законодавством про відпустки.

2. Персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України надаються щорічні основні відпустки визначеної тривалості календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (прийняття на службу).

3. Персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України надаються додаткові та інші відпустки, передбачені законодавством про відпустки.

4. За рішенням керівника відповідного структурного підрозділу Державної кримінально-виконавчої служби України персоналу можуть надаватися відпустки за сімейними обставинами (у разі укладення ним шлюбу; тяжкого стану здоров'я або смерті рідних по крові або по шлюбу; пожежі або іншого стихійного лиха, яке спіткало його сім'ю), та з інших поважних причин без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) загальною тривалістю не більш як 15 календарних днів на рік.

5. Тривалість відпусток персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України обчислюється подовово. Святкові та неробочі дні до тривалості відпусток не включаються.

Стаття 23⁴. Обчислення тривалості відпусток осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби надаються щорічні основні відпустки із збереженням грошового забезпечення та наданням матеріальної грошової допомоги на оздоровлення у розмірі місячного грошового забезпечення.

2. Тривалість щорічної основної відпустки для осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які мають вислугу в

календарному обчисленні до 10 років, становить 30 календарних днів; від 10 до 15 років – 35 календарних днів; від 15 до 20 років – 40 календарних днів; понад 20 календарних років – 45 календарних днів, без урахування часу, необхідного для проїзду в межах України до місця проведення відпустки та назад, але не більше двох діб в один кінець.

3. Тривалість відпустки у році вступу на службу в Державну кримінально-виконавчої служби України обчислюється пропорційно з дня вступу до кінця року з розрахунку 1/12 частини відпустки за кожен повний місяць служби.

4. Курсантам (слухачам) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України щороку надаються канікулярні відпустки: зимова – тривалістю до 14 календарних днів та літня – 30 календарних днів. Тривалість таких відпусток не залежить від вислуги років.

У разі наявності навчальної заборгованості у курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, канікулярна відпустка надається їм після ліквідації заборгованості в межах строків, установлених графіком освітнього процесу. При цьому тривалість літньої відпустки не може бути меншою ніж 15 календарних днів.

5. Випускникам закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України надається додаткова відпустка строком 5 діб для прибуття за місцем служби згідно з персональним розподілом, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт). Ця відпустка не включається у тривалість чергової відпустки за поточний рік.

6. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які захворіли під час чергової відпустки, після одужання відпустка продовжується на кількість невикористаних днів. Продовження відпустки здійснюється керівником, який надав її, на підставі відповідного документа (лікарняний), засвідченого у визначеному законом порядку.

7. У зв'язку з хворобою осіб рядового і начальницького складу кримінально-

виконавчої служби їм надається відпустка для лікування із збереженням грошового та матеріального забезпечення на підставі висновку військово-лікарської комісії. Тривалість такої відпустки визначається характером захворювання. Загальний час безперервного перебування осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби в закладах охорони здоров'я та у відпустці для лікування у зв'язку з хворобою не повинен перевищувати 4 місяців підряд (крім випадків, коли законодавством передбачено більш тривалі строки перебування на лікуванні).

8. Після закінчення встановленого безперервного перебування на лікуванні у закладах охорони здоров'я та у відпустці для лікування у зв'язку з хворобою особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби підлягають огляду військово-лікарською комісією для вирішення питання про придатність їх до подальшого проходження служби.

9. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби (крім курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України) дозволяється, за бажанням, використовувати відпустку частинами. Одна частина відпустки має бути не менше 10 діб.

10. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби у рік звільнення за власним бажанням, за віком, через хворобу чи скорочення штату в році звільнення, за їх бажанням, надається чергова відпустка, тривалість якої обчислюється пропорційно з розрахунку 1/12 частини відпустки за кожний повний місяць служби в році звільнення.

11. Відкликання осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби із відпустки, як правило, забороняється. У разі крайньої необхідності відкликання із відпустки здійснюється на підставі наказу керівника, який надав відпустку.

12. За бажанням осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби невикористана частина відпустки може бути приєднана до чергової відпустки на наступний рік.

13. При звільненні осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби проводиться відрахування з грошового забезпечення надмірно нарахованої частини чергової відпустки за час невідпрацьованої частини.

14. У разі невикористання особами рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби щорічної основної або додаткової відпустки, при звільненні зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України їм виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, у тому числі жінкам, які мають дітей.

Стаття 23⁵. Медичне обслуговування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України та члени їхніх сімей користуються в установленому Кабінетом Міністрів України порядку безоплатним медичним обслуговуванням у державних закладах охорони здоров'я. Члени сімей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, які проживають разом із ним, обслуговуються у тих медичних закладах, що й персонал.

2. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби гарантується безоплатне кваліфіковане медичне обслуговування в закладах охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України.

3. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби щорічно проходять медичний огляд, щодо них проводяться лікувально-профілактичні заходи.

4. У разі відсутності за місцем проходження служби, місцем проживання або тимчасового перебування (навчання, підвищення кваліфікації) осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби закладу охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України чи відповідних відділень або спеціального медичного обладнання, необхідного для надання медичної допомоги, а також у невідкладних випадках,

медична допомога може надаватись закладами охорони здоров'я Служби безпеки України, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України (на підставі укладених договорів про надання медичних послуг), державними або комунальними закладами охорони здоров'я за рахунок бюджетних коштів, передбачених на утримання Державної кримінально-виконавчої служби України.

5. У разі відсутності спеціального медичного обладнання, медичних фахівців або спеціалізованих відділень у закладах охорони здоров'я, визначених у частинах другій та четвертій цієї статті, відповідно до медичних показань та висновку закладу охорони здоров'я, особа рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби може бути направлена на обстеження або лікування до приватного закладу охорони здоров'я або іноземного медичного закладу за рахунок бюджетних асигнувань органу або установи, де вона проходить службу.

6. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби та члени їхніх сімей мають право один раз на рік на пільгове санаторно-курортне лікування та відпочинок у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах, перелік яких визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, або, за їх бажанням, на грошову компенсацією відповідного відсотку від вартості санаторно-курортного лікування та відпочинку у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах Служби безпеки України, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України (на підставі укладених договорів).

Особи рядового і начальницького складу органів і установ кримінально-виконавчої служби сплачують 25 відсотків, а члени їхніх сімей – 50 відсотків собівартості путівки в таких закладах, що визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики

у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.

Стаття 23⁶. Житлове забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України забезпечується житлом на підставах і в порядку, визначених житловим законодавством.

2. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України та члени його сімей, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони працюють (проходять службу), забезпечуються службовими жилими приміщеннями або житловими приміщеннями в гуртожитках.

3. У разі відсутності службового жилого приміщення або приміщення в гуртожитку персонал Державної кримінально-виконавчої служби України має право на виплату грошової компенсації за піднайом (найом) жилого приміщення на підставі договору житлового найму у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України, за умови відсутності власного (у праві володінні) житла.

4. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які мають вислугу 20 років і більше, та членам їхніх сімей надаються у безстрокове користування жилі приміщення, придатні для постійного проживання або за їх бажанням виплачується грошова компенсація за належне їм для отримання жиле приміщення. Такі жилі приміщення або грошова компенсація надаються їм один раз протягом усього часу проходження служби, за умови, що ними не було використано право на безоплатну приватизацію житла.

5. Особам, які звільнені зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України і визнані особами з інвалідністю І групи внаслідок поранення, контузії, каліцтва, одержаних під час виконання службових обов'язків під час служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, або захворювання, одержаного під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, і які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов, жилі приміщення надаються позачергово.

6. Членам сім'ї (дружині (чоловіку), дітям незалежно від віку) особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, яка загинула під час виконання службових обов'язків, які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов і на момент загибелі особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби перебували на обліку осіб, які потребують поліпшення житлових умов, у відповідному населеному пункті, житлове приміщення надається позачергово.

7. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які перебувають на обліку громадян, що потребують поліпшення житлових умов, під час звільнення зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату залишаються на цьому обліку до одержання житла з державного житлового фонду або до одержання виплати грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення.

8. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які проходять службу, а також звільненні зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, а також члени сім'ї, які перебували на утриманні осіб рядового і начальницького складу, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, надається 50-відсоткова знижка плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, тепла енергія та інші послуги) в жилих будинках усіх форм власності в межах встановлених норм, передбачених законодавством.

9. Пільги, передбачені частиною восьмою цієї статті, надаються особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби і членам їхніх сімей, які перебувають на їхньому утриманні, за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право

на податкову соціальну пільгу, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стаття 23⁷. Пенсійне забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Пенсійне забезпечення працівників кримінально-виконавчої служби здійснюється відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, державну службу, соціальний захист.

2. Пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». При звільненні зі служби особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби користуються правовими і соціальними гарантіями відповідно до Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист».

3. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби встановлюється пільговий залік вислуги років для призначення пенсії – один місяць служби за сорок днів; особам, які проходять службу у воєнізованих формуваннях і установах виконання покарань, призначених для тримання засуджених до довічного позбавлення волі, – один місяць служби за півтора місяця, а в установах виконання покарань, призначених для тримання і лікування інфекційних та психічно хворих засуджених, – один місяць служби за два місяці за переліком посад і в порядку, що затверджуються Міністерством юстиції України.

Стаття 23⁸. Одноразова грошова допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Порядок виплати одноразової грошової допомоги при звільненні зі служби осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби України здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

2. Одноразова грошова допомога у разі

загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – одноразова грошова допомога) є гарантованою державою виплатою, яка призначається і виплачується особам, які за цим Законом мають право на її отримання.

3. Одноразова грошова допомога призначається і виплачується у разі:

1) отримання персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України поранення (контузії, травми або каліцтва), захворювання у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України, що призвело до часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності;

2) встановлення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України інвалідності, що настала внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час виконання ним посадових (службових) обов'язків або захворювання, пов'язаного з роботою (проходженням служби);

3) загибелі (смерті) персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що настала під час виконання ним посадових (службових) обов'язків у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України або внаслідок захворювання, пов'язаного з виконанням ним посадових (службових) обов'язків.

4. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України вважається таким, що виконує посадові (службові) обов'язки, за умов, визначених Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та посадових інструкцій за посадою, яку обіймають.

5. У випадку, зазначеному у пункті третьому частини третьої цієї статті, право на призначення та отримання одноразової грошової допомоги мають члени сім'ї, батьки та утриманці загиблої (померлої) особи з числа персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Якщо одна із зазначених осіб відмовляється від отримання одноразової грошової допомоги, її частка розподіляється

між іншими особами, які мають право на її отримання.

6. Розміри одноразової грошової допомоги персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, а в разі його загибелі (смерті) – особам, які за цим Законом мають право на її отримання, визначаються з урахуванням розміру прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року, у якому встановлена втрата працездатності, інвалідність або відбулася загибель (смерть), у разі:

1) отримання персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України поранення (контузії, травми або каліцтва), захворювання у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України, що призвело до часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності – у розмірі 70 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

2) встановлення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України інвалідності, що настала внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час виконання ним посадових (службових) обов'язків або захворювання, пов'язаного з роботою (проходженням служби):

а) I групи – 400 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

б) II групи – 300 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

в) III групи – 250 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

3) загибелі (смерті) персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що настала під час виконання ним посадових (службових) обов'язків у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України або внаслідок захворювання, пов'язаного з виконанням ним посадових (службових) обов'язків – 750 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб.

7. Призначення і виплата одноразової

грошової допомоги не здійснюються, якщо загибель (смерть), поранення (контузія, травма або каліцтво), інвалідність, часткова втрата працездатності без встановлення інвалідності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є наслідком:

1) учинення діяння, яке є кримінальним або адміністративним правопорушенням;

2) учинення протиправних дій у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння;

3) навмисного нанесення собі тілесного ушкодження, завдання іншої шкоди своєму здоров'ю або вчинення самогубства (крім випадку доведення особи до самогубства, що доведений судом);

4) подання особою свідомо неправдивої інформації про призначення і виплату одноразової грошової допомоги.

Стаття 23⁹. Безоплатний проїзд персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Під час виконання своїх посадових обов'язків персонал Державної кримінально-виконавчої служби України користується правом безоплатного проїзду.

2. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України користується правом безоплатного проїзду всіма видами транспорту загального користування (залізничним, морським, річковим, а також міським електротранспортом, у тому числі метрополітенем) та автобусами (маршрутним таксі).

Стаття 23¹⁰. Психологічна допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. В кожному органі та установі Державної кримінально-виконавчої служби України має функціонувати штатний психолог, діяльність якого буде націлена на консультацію персоналу, профілактичну роботу з ним.

2. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби в обов'язковому порядку раз на рік мають проходити психодіагностичне обстеження, проведення якого забезпечує штатний психолог органу чи установи.

Додаток В

АНКЕТА

Шановний респондент!

Просимо Вас взяти участь в анкетуванні на предмет оцінки доцільності впровадження змін у національне законодавство України в частині, що стосується правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Ваші відповіді на запитання анкети буде використано у рамках дослідження щодо пошуку сучасних напрямів удосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Відповідаючи на запитання, ознайомтеся з усіма варіантами відповідей і відмітьте (підкресліть) один або декілька з них або напишіть свій варіант. Для цього необхідно у третій колонці «варіант відповіді» поставити позначку (x) навпроти того варіанту, який більшою мірою відображає Вашу думку з того чи іншого питання. Також Ви маєте можливість навести свій варіант відповіді, використавши відповідну графу.

Анкета є анонімною, але висловлюємо прохання щодо надання відповідей на питання щодо віку, статі, освіти, місця проходження служби та посади, що є потрібним для узагальнення даних проведеного дослідження.

Наперед вдячні Вам за допомогу у проведенні дослідження!

№ з/п	Запитання	Варіант відповіді
1.	Зазначте Ваш вік (повних років)	
2.	Зазначте Ваш сімейний стан	
	– неодружений/незаміжня	
	– розлучений/розлучена	
	– незареєстрований шлюб	
	– перебуваю у шлюбі	
3.	Зазначте наявність у Вас дітей та їх кількість	
4.	Зазначте рівень Вашої освіти та науковий ступінь і вчене звання (за наявністю)	
	середня, неповна вища, бакалавр, магістр, кандидат наук, доктор наук, доцент, професор)	
5.	Чи закінчували Ви відомчі навчальні заклади ДКВС України?	Так Ні
6.	Чи проходили Ви курси підвищення кваліфікації у відомчих навчальних закладах ДКВС України (якщо так, зазначте: скільки раз і в яких роках)?	Так Ні
7.	Назвіть місце Вашої служби	
	– Міністерство юстиції України	
	– центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань	
	– Державна установа «Центр пробації»	
	– обласна філія Державної установи «Центр пробації»	
	– регіональний відділ філії Державної установи «Центр пробації»	
	– сектор ювенальної пробації	
	– територіальний орган управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань	
	– виправна колонія	
	– виправний центр	
	– арештний дім	
– виховна колонія		
– слідчий ізолятор		

	– заклад освіти	
8.	Зазначте Ваш загальний робочий стаж (повних років)	
	0–1 рік	
	1–3 роки	
	3–5 років	
	5–10 років	
	10–15 років	
	15–20 років	
	більше 20 років	
9.	Зазначте Ваш загальний стаж служби у Державній кримінально-виконавчій службі України (повних років)	
	0–1 рік	
	1–3 роки	
	3–5 років	
	5–10 років	
	10–15 років	
	15–20 років	
	більше 20 років	
10.	Зазначте Ваш пільговий стаж служби у Державній кримінально-виконавчій службі України (повних років)	
	0–1 рік	
	1–3 роки	
	3–5 років	
	5–10 років	
	10–15 років	
	15–20 років	
	більше 20 років	
11.	Як Ви вважаєте, для яких категорій персоналу має бути встановлене пільгове обчислення строків служби у Державній кримінально-виконавчій службі України (зазначте категорії та Ваші пропозиції щодо пільгового обчислення строків служби)? – наприклад, співробітники відділу нагляду і безпеки ВК та СІЗО	1 місяць за 1,5
12.	Чи відповідають умови Вашої праці нормам, які мали б гарантувати безпечні та належні умови роботи персоналу Державної кримінально-виконавчої служби?	Так Ні
13.	Чи переконані Ви у безпеці життя та здоров'я себе та членів Вашої сім'ї?	Так Ні
14.	Наскільки адміністрація органу (установи) виконання покарань забезпечує створення належних умов для роботи персоналу?	
	– повністю забезпечує	
	– частково забезпечує	
	– мінімально забезпечує	
	– питання забезпечення перекладає на персонал	
– інше		
15.	Які заходи та яким державним органам, на Вашу думку, слід вжити для повної безпеки персоналу та членів сімей у будь-який час?	
16.	Зазначте наявність у Вас житла	
	– власний будинок	
	– власна квартира	

	– службове житло		
	– гуртожиток		
	– наймаю		
	– проживаю з рідними		
	– інше		
17.	Чи отримували Ви компенсацію за найм житла співробітникам, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу, і винаймають житло на підставі договору житлового найму, у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України? Якщо так, то скільки повних років?	Не потребував Ні Так __ років	
18.	Чи перебуваєте Ви у черзі на отримання житла (поліпшення житлових умов)?	Так Ні	
19.	Чи отримували Ви житло (поліпшували житлові умови) за часів перебування на службі у Державній кримінально-виконавчій службі України? Якщо так, то скільки разів?	Так Ні __ разів	
20.	Чи маєте Ви власний транспорт?	Так/Ні	
	– електросамокат		
	– скутер		
	– мотоцикл		
	– автомобіль		
	– човен		
	– гараж		
	– інше		
	Якщо так, зазначте, за які кошти Ви придбали транспорт (гараж)?		
	– зароблені за час роботи у Державній кримінально-виконавчій службі України		
– зароблені за час роботи до служби у Державній кримінально-виконавчій службі України			
– батьків або інших членів сім'ї			
– взяті у банківській установі у кредит			
– інше			
21.	Чи отримуєте Ви та члени Вашої сім'ї (дружина(чоловік)), діти до 18 років, а в разі їх навчання у закладах вищої освіти – до 23 років) безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України? Якщо так, то скільки повних років?	Так Ні __ років	
22.	Чи отримуєте Ви та члени Вашої сім'ї (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у закладах вищої освіти – до 23 років) безоплатне медичне забезпечення у лікарняному закладі, з яким підписано договір на безоплатне медичне забезпечення органом (установою) Державної кримінально-виконавчої служби України, де ви проходите службу? Якщо так, то скільки повних років?	Так Ні __ років	
23.	Чи вважаєте Ви доцільним запровадження страхової медицини для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України?	Так Ні	
24.	Чи отримували Ви та члени Вашої сім'ї (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у закладах вищої освіти – до 23 років) право на пільгове реабілітаційне, санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок у медичних реабілітаційних центрах, санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах Державної кримінально-виконавчої служби України за рахунок бюджетних коштів, визначених на утримання Державної кримінально-виконавчої служби України? Якщо так, то хто і скільки разів?	Так Ні __ разів	
25.	Чи вважаєте Ви рівень Вашої заробітної плати відповідним посаді та потребам Вас і Вашої сім'ї?	Так Ні	
26.	Який рівень Вашої заробітної плати на теперішній час?		
	– від 10 000 до 15 000 гривень		

	– від 15 000 до 20 000 гривень	
	– від 20 000 до 25 000 гривень	
	– від 25 000 до 30 000 гривень	
	інше	
27.	Який рівень заробітної плати, на Вашу думку, відповідає Вашій посаді та потребам Вас і Вашої сім'ї?	
	– від 10 000 до 15 000 гривень	
	– від 15 000 до 20 000 гривень	
	– від 20 000 до 25 000 гривень	
	– від 25 000 до 30 000 гривень	
	інше	
28.	Чи вважаєте Ви доцільним запровадження 50-відсоткової знижки плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, теплова енергія та інші послуги), користування квартирним телефоном для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України?	Так Ні
29.	Чи вважаєте Ви доцільним запровадження безоплатного проїзду у службових справах для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України усіма видами міського пасажирського транспорту (за винятком таксі) за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду – також електронного квитка, який видається на безоплатній основі, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів у межах України?	Так Ні
30.	Який, на Вашу думку, оптимальний вік виходу на пенсію за вислугу років?	
31.	Чи задоволені Ви умовами служби в підрозділі (відділі, службі)? Якщо Ви обрали відповідь «ні», поясніть чому	Так Ні
	– низький рівень заробітної плати	
	– відсутність належних побутових умов	
	– поганий морально-психологічний клімат у колективі	
	– наявність співробітників (служб) із привілейованим становищем	
	– інше	
32.	Хто, на Вашу думку, повинен вирішити проблеми покращення умов служби?	
	– держава	
	– Міністерство юстиції	
	– начальник (адміністрація) установи	
	– інше	
33.	Чи задоволені Ви рівнем правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей?	Так Ні
34.	Яким чином, на Вашу думку, слід вирішити наявні проблеми у правовому та соціальному захисті персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей?	
	– прийняти новий Закон України, у якому визначити зміст та гарантії правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей	
	– поширити на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей дію Закону України «Про національну поліцію» в частині правового та соціального захисту	
	– внести необхідні зміни до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», відповідно до яких передбачити оновлений зміст та гарантії правового та соціального захисту персоналу та членів їх сімей	
	– прийняти підзаконний нормативно-правовий акт Міністерства юстиції України, в якому визначити зміст та гарантії правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей	

	– інше	
35.	Як Ви сприймаєте наслідки реформування національної системи виконання покарань України?	
	– вважаю наслідки реформування абсолютно вдалими й позитивними	
	– вважаю наслідки реформування частково позитивними	
	– вважаю наслідки реформування обмежено позитивними	
	– вважаю наслідки реформування негативними	
36.	– вважаю наслідки реформування такими, що руйнують національну систему виконання покарань	
	Які фактори, на Вашу думку, впливають більше всього на процес реформування національної системи виконання покарань України?	
	– відсутність єдиної державної Концепції процесу реформування	
	– непрофесіоналізм керівництва Міністерства юстиції та керівників центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, Державної установи «Центр пробації»	
	– нерозуміння керівництвом Міністерства юстиції та керівників центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, Державної установи «Центр пробації» проблем, що стоять перед органами і установами виконання покарань України	
	– розвинута корупційна складова у діяльності органів і установ виконання покарань	
	– зневіра персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України у будь-які реформаторські кроки	
– інше		

Дякуємо Вам за порозуміння та плідну співпрацю!

Додаток Г

Узагальнення результатів анкетування персоналу ДКВС України

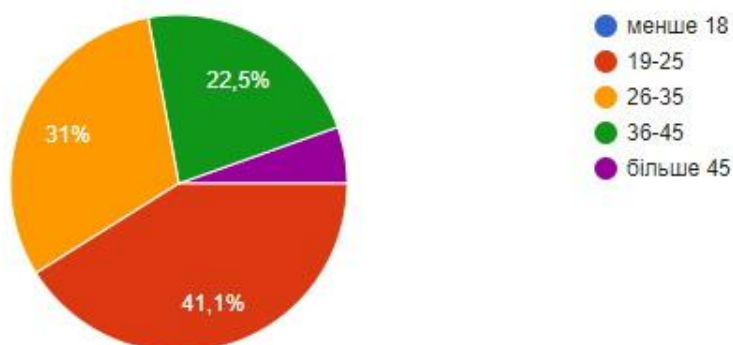
Назвіть місце Вашої служби

129 ответов



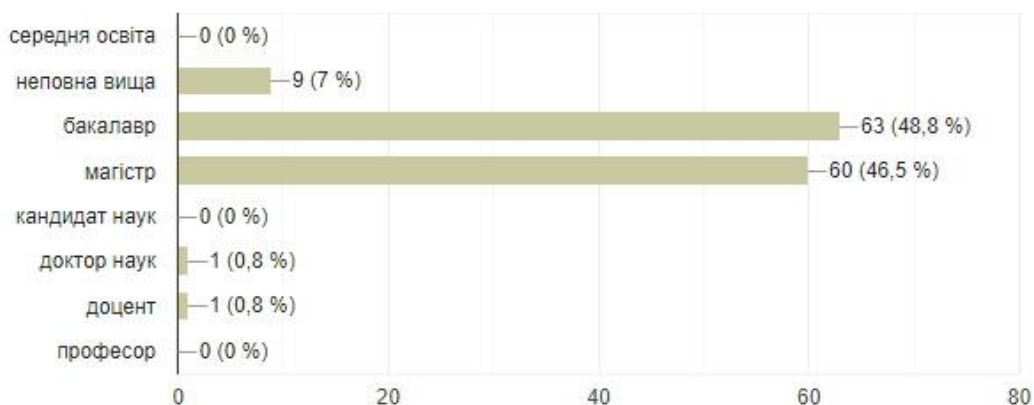
Ваш вік

129 ответов



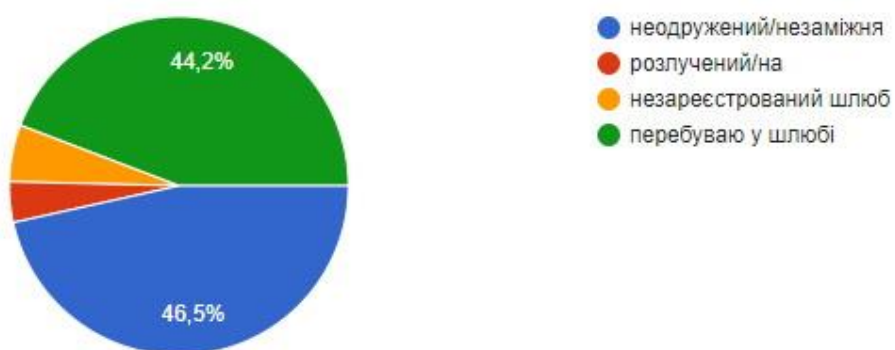
Рівень Вашої освіти та науковий ступінь

129 ответов



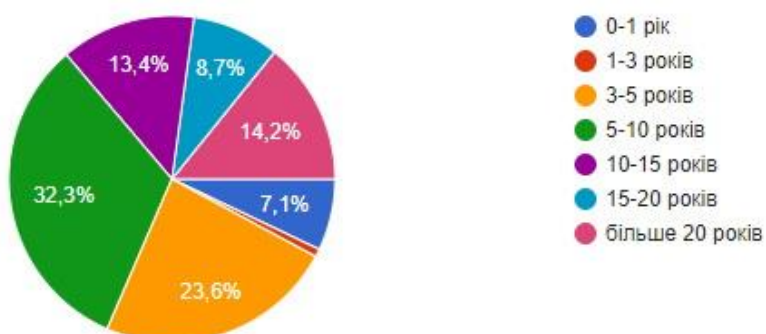
Ваш сімейний стан

129 ответов



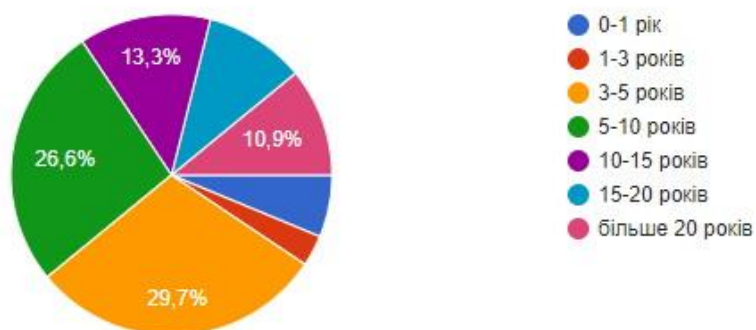
Ваш загальний робочий стаж (повних років)

127 ответов



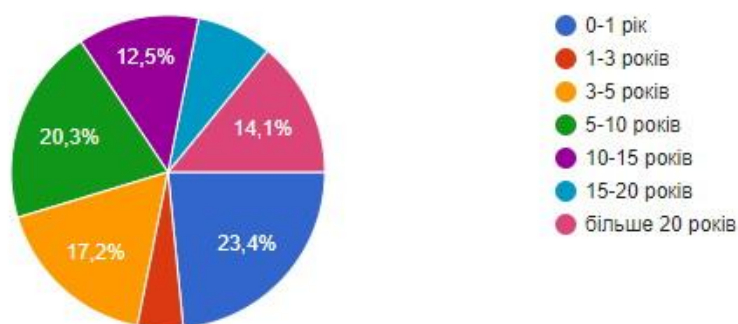
Ваш загальний стаж служби у Державній кримінально-виконавчій службі України (повних років)

128 ответов



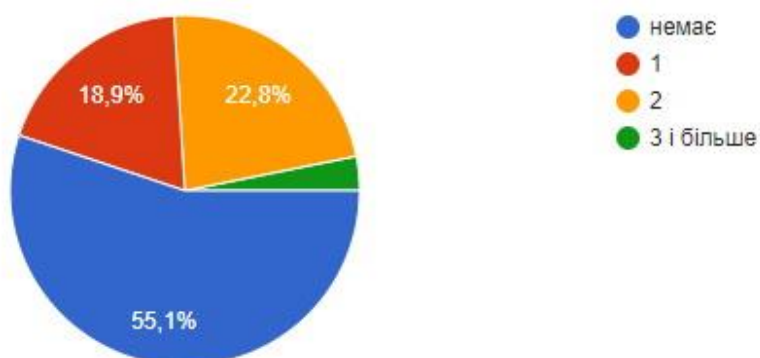
Ваш пільговий стаж служби у Державній кримінально-виконавчій службі України (повних років)

128 ответов



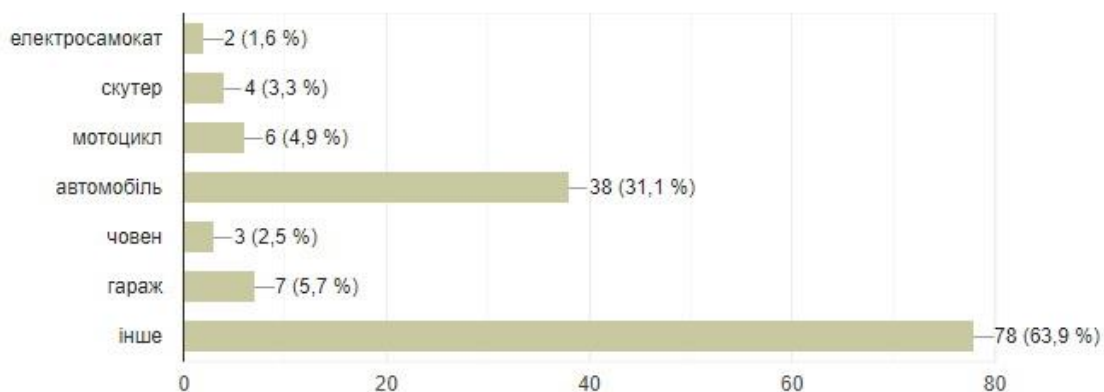
Наявність дітей

127 ответов



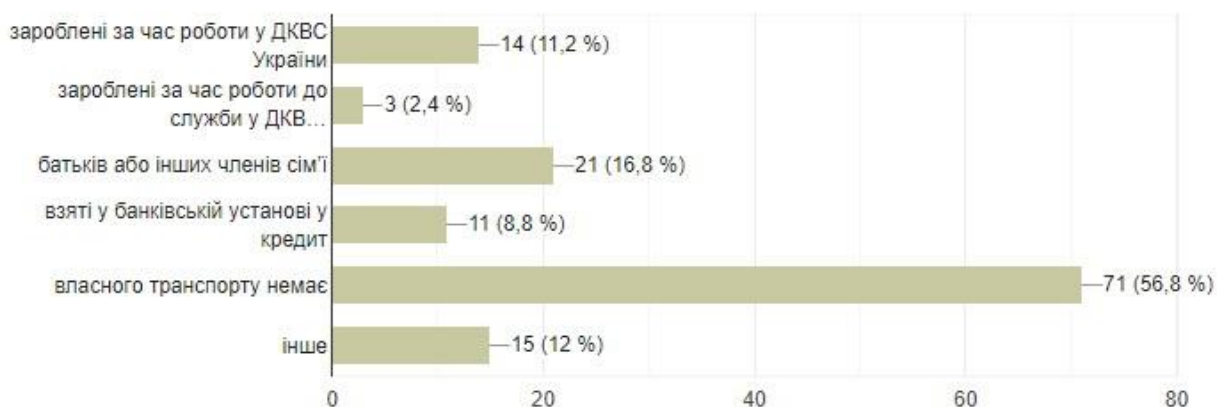
Чи маєте Ви власний транспорт

122 ответа



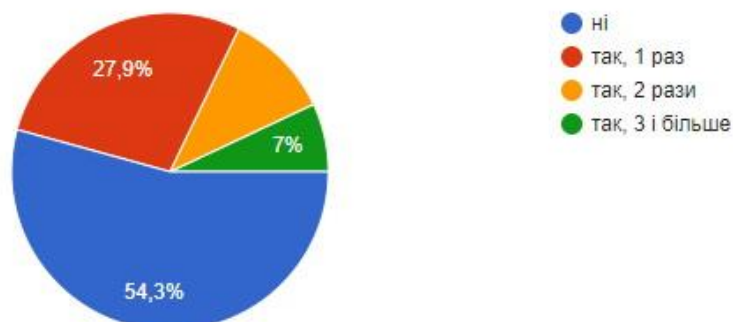
Ви придбали транспорт (гараж) за кошти

125 ответов



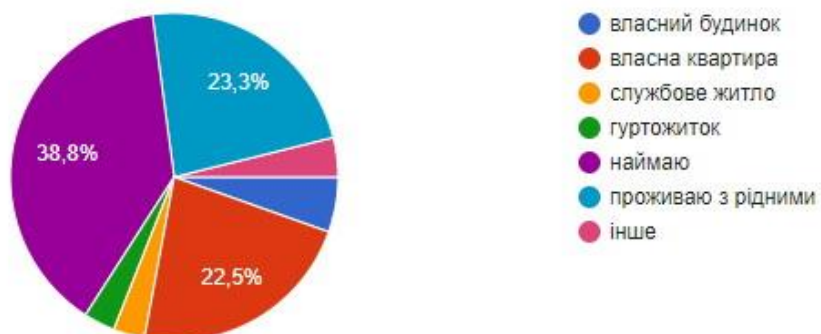
Чи проходили Ви курси підвищення кваліфікації у відомчих навчальних закладах ДКВС України?

129 ответов



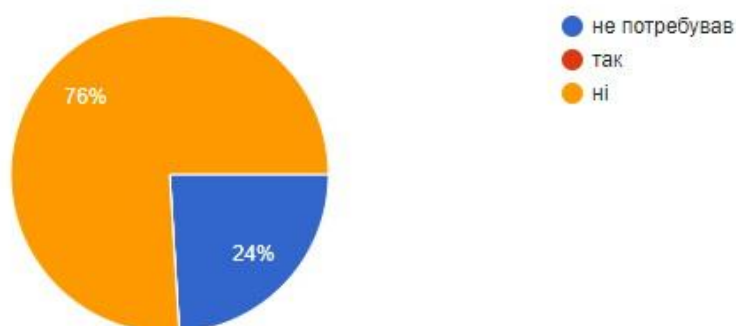
Зазначте наявність у Вас житла

129 ответов



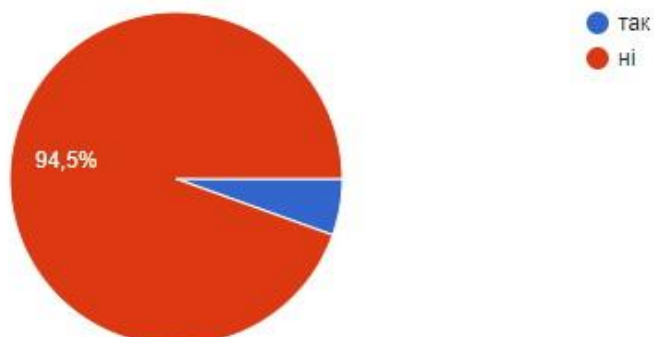
Чи отримували Ви компенсацію за нацм житла співробітниками, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу і винаймають житло на підставі договору житлового найму, у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

129 ответов



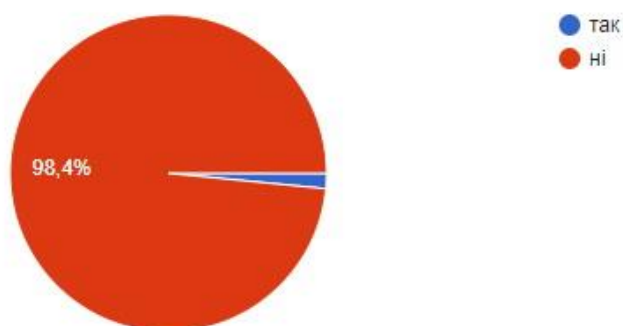
Чи перебуваєте Ви у черзі на отримання житла (поліпшення житлових умов)

128 ответов



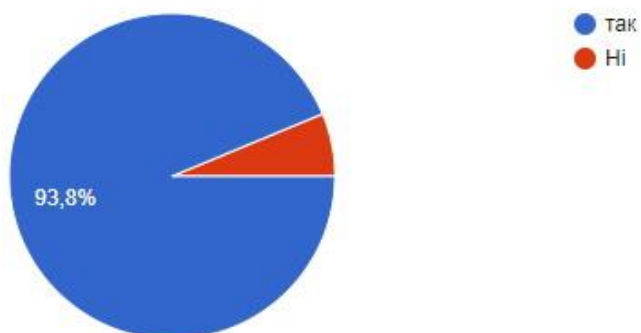
Чи отримували Ви житло (поліпшували житлові умови) за часів перебування на службі у ДКВС України

129 ответов



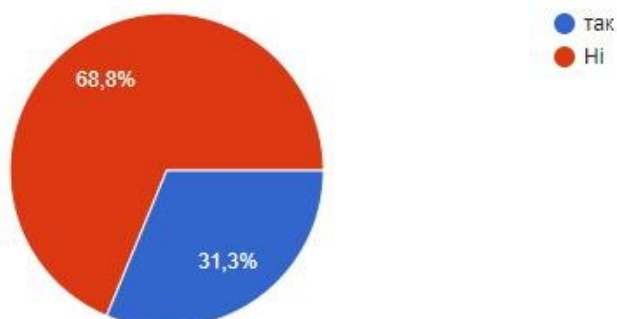
Чи вважаєте Ви доцільним запровадженням 50-відсоткової знижки плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електричка, тепла енергія, інші послуги), користування квартирним телефоном для персоналу ДКВС

128 ответов



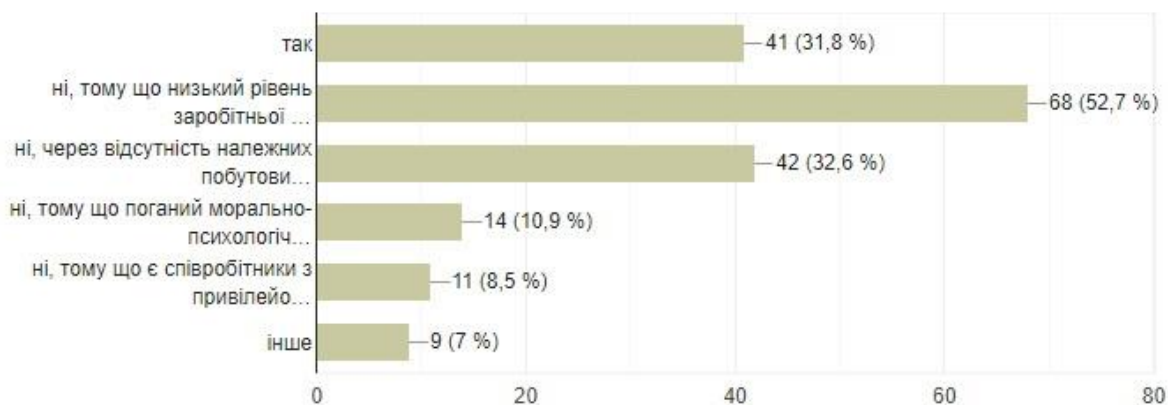
Чи відповідають умови Вашої праці нормам , які мали б гарантувати безпечні та належні умови роботи Персоналу ДКВС

128 ответов



Чи задоволені Ви умовами служби в підрозділі (відділі, службі)

129 ответов



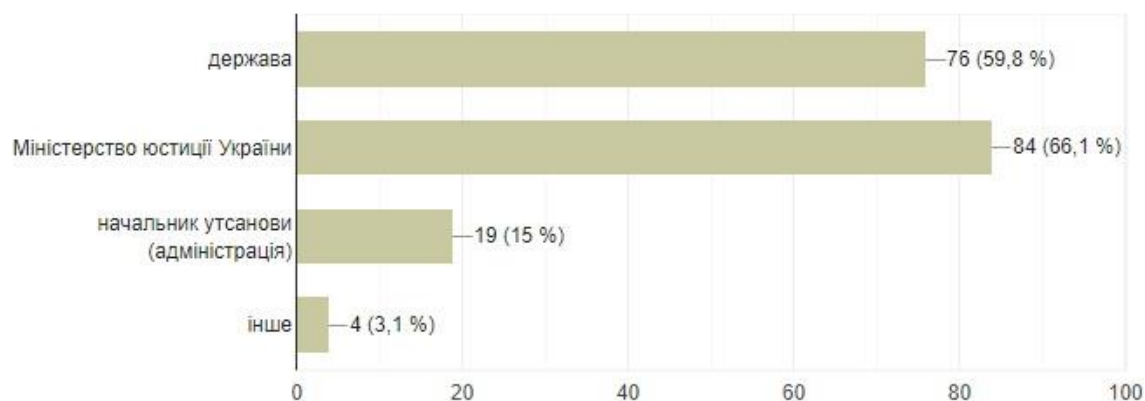
Наскільки адміністрація органу (установи) виконання покарань забезпечує створення належних умов для роботи персоналу

129 ответов



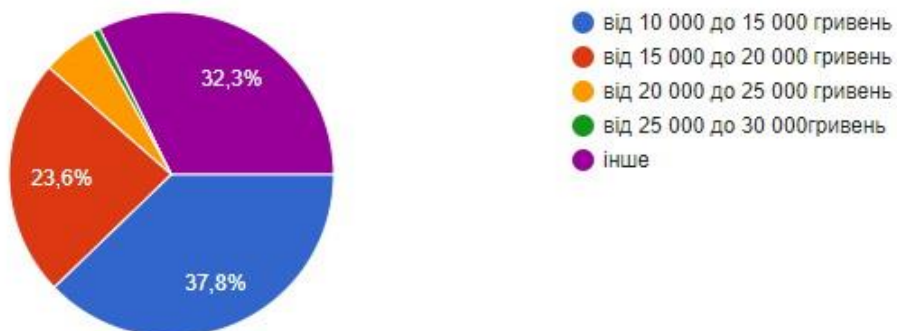
Хто, на Ваш погляд, повинен вирішити проблеми покращення умов служби

127 ответов



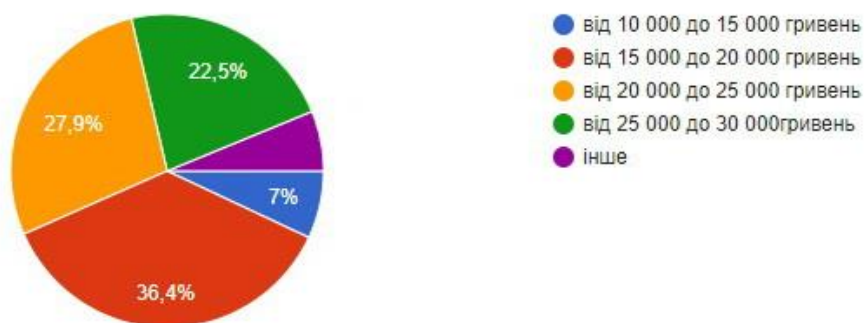
Який рівень Вашої заробітної платні на теперішній час

127 ответов



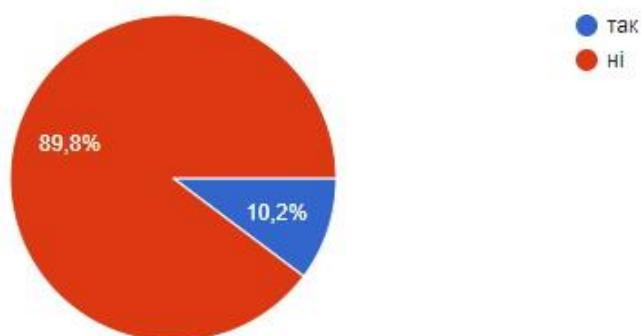
Який рівень заробітної платні на Ваш погляд, відповідає Вашій посаді та потребам Вас і Вашої сім'ї

129 ответов



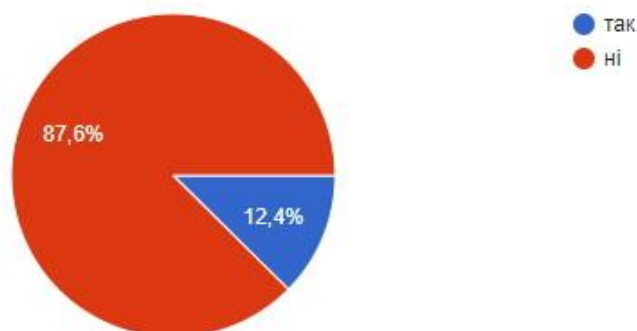
Чи отримуєте Ви та члени Вашої сім'ї (дружина, чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у ЗВО - до 23 років безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я ДКВС України

127 ответов



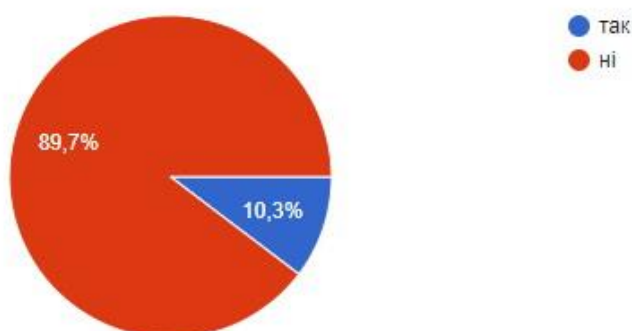
Чи отримуєте Ви та члени Вашої сім'ї (дружина, чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у ЗВО - до 23 років безоплатне медичне забезпечення у лікарняному закладі, з яким підписаний договір на безоплатне медичне забезпечення органом (установою) ДКВС України, де ви проходите службу

129 ответов



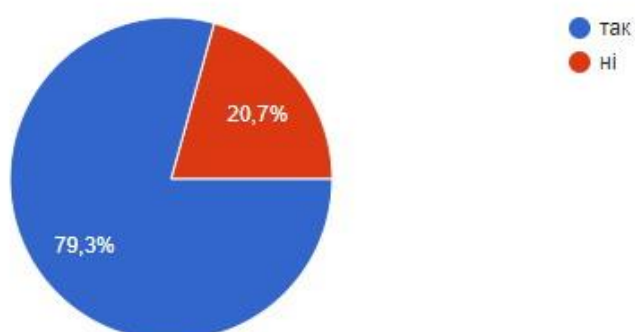
Чи отримуєте Ви та члени Вашої сім'ї (дружина, чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у ЗВО - до 23 років право на пільгове реабілітаційне , санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок , пансіонатах та оздоровчих закладах ДКВС України за рахунок бюджетних коштів , визначених на утримання ДКВС України

126 ответов



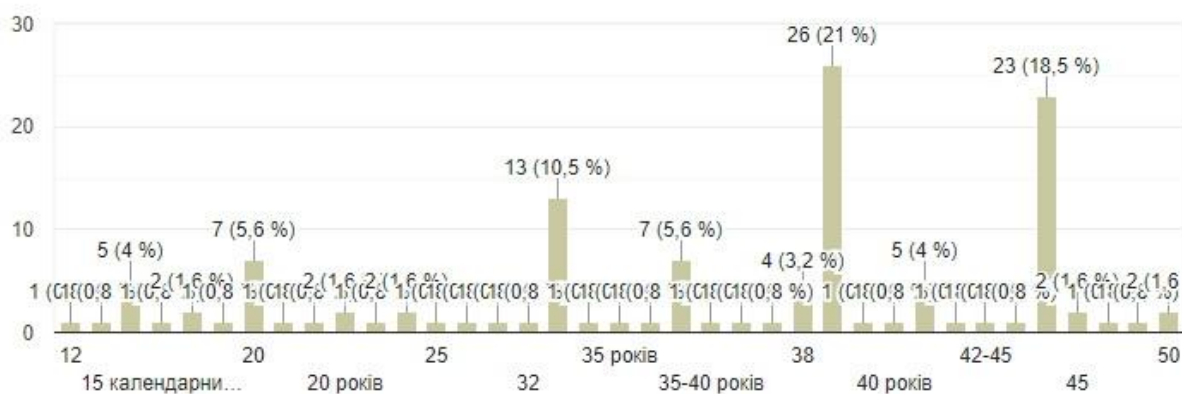
Чи вважаєте Ви доцільним запровадження страхової медицини для персоналу ДКВС?

116 ответов



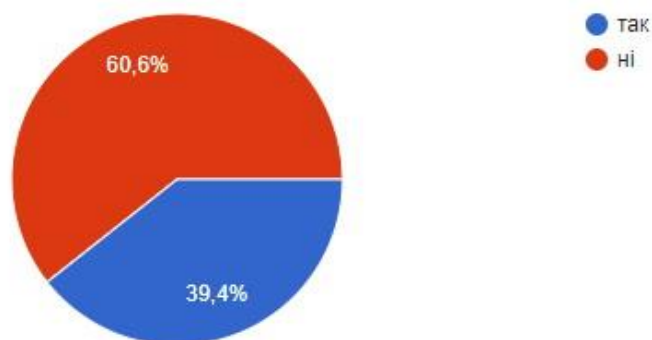
Який на Ваш погляд, оптимальний вік виходу на пенсію за вислугу років?

124 ответа



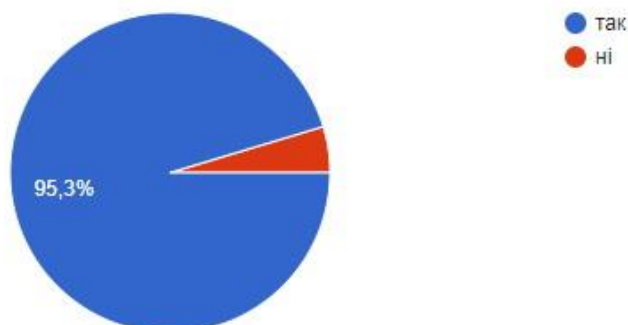
Чи переконані Ви у безпеці життя та здоров'я себе та сленів Вашої сім'ї

127 ответов



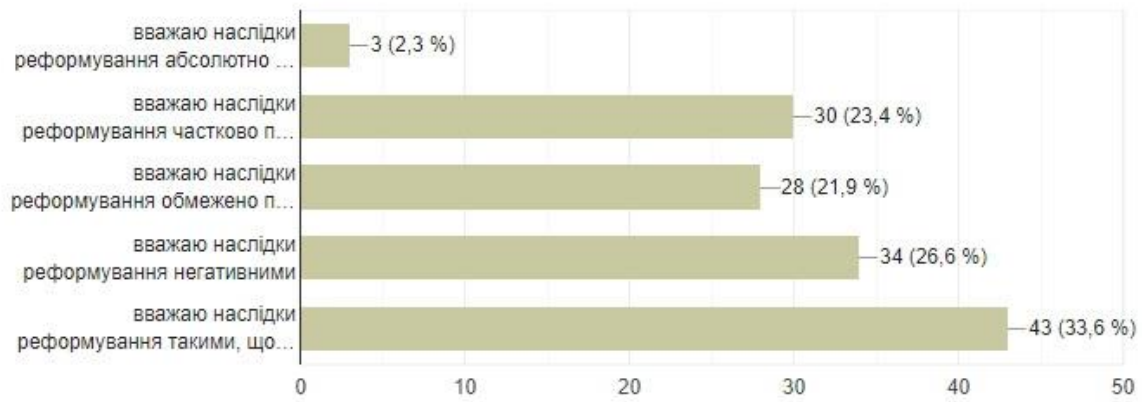
Чи вважаєте ви доцільним запровадження безоплатного проїзду у службових справах для персоналу ДКВС України усіма видами міського пасажирського транспорту (за винятком таксі) за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду - також електронного квитка , який видається на безоплатній основі , автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості , а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів у межах України

129 ответов



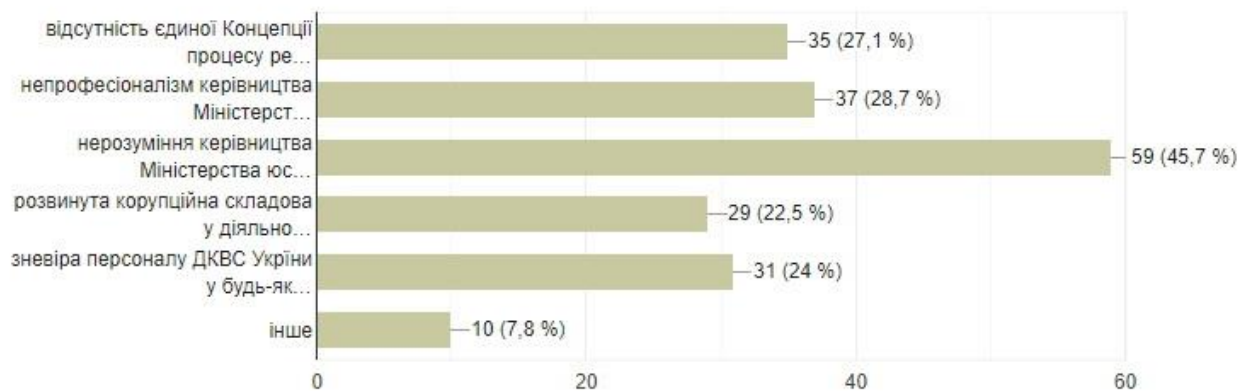
Як Ви сприймаєте наслідки реформування національної системи виконання покарань України

128 ответов



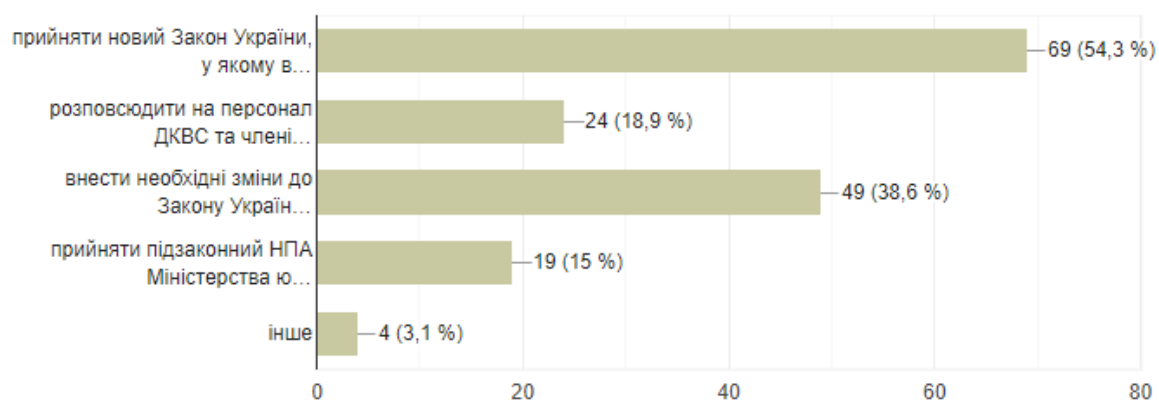
Які фактори , на Ваш погляд, впливають більше всього на процес реформування національної системи виконання покарань України

129 ответов



Яким чином, на Ваш погляд, слід вирішити наявні проблеми у правовому та соціальному захисті персоналу ДКВС України та членів їх сімей

127 ответов



Додаток Д

Концепція кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

I. Загальні положення

II. Основні цілі, завдання та напрями кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

III. Основні принципи кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

IV. Управління персоналом у системі кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

V. Пріоритети кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

VI. Механізми реалізації кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

VII. Пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей

I. Загальні положення

Для цілей Концепції застосовуються такі терміни:

1) кадрова робота – комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних, правових, психолого-педагогічних заходів щодо підбору, прийому, навчання, розміщення, перепідготовки, підвищення кваліфікації і цільового використання кадрів Державної кримінально-виконавчої служби України;

2) кадрова політика – система політичних, економічних, організаційно-правових заходів, реалізація яких дозволяє вирішити питання забезпечення підбору, прийому, навчання, розміщення, перепідготовки, підвищення кваліфікації і цільового використання кадрів Державної кримінально-виконавчої служби України;

3) кадровий менеджмент – один із видів управління роботи з кадрами Державної кримінально-виконавчої служби України, який має механізм, принципи і кадрові технології, що набули широкого поширення в сучасних умовах;

4) керівник органу (установи) виконання покарань – особа, яка здійснює повноваження наймача від імені Міністерства юстиції України щодо співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України;

5) керівник (начальник) – керівник (начальник) органу (установи) виконання покарань

та його заступник, керівник (начальник) структурного підрозділу органу або установи кримінально-виконавчої системи та його заступник, співробітник, наділений в установленому порядку повноваженнями щодо керівництва працівниками (співробітниками, державними службовцями, робітниками і службовцями) Державної кримінально-виконавчої служби України, в тому числі тимчасово;

б) посади у Державній кримінально-виконавчій службі України – посади співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, які засновуються в центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, його територіальних органах управління, уповноважених органах з питань пробації, що здійснюють правозастосовні функції, функції з контролю і нагляду у сфері виконання кримінальних покарань щодо засуджених, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, закладах освіти, медичних та інших організаціях, що входять до Державної кримінально-виконавчої служби України відповідно до законодавства України;

7) служба у Державній кримінально-виконавчій службі України – вид державної служби, що представляє собою професійну службову діяльність громадян України на посадах у Державній кримінально-виконавчій службі України, а також на посадах, які не є посадами у Державній кримінально-виконавчій службі України, у випадках і на умовах, які передбачені законодавством України і нормативно-правовими актами Президента України та Кабінету Міністрів України;

8) співробітник – громадянин, що проходить відповідно до законодавства України службу у Державній кримінально-виконавчій службі України на посаді, за якою передбачено присвоєння спеціального звання.

II. Основні цілі та завдання кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

Цілями кадрової політики є формування, підтримка і вдосконалення системи забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України компетентними, кваліфікованими кадрами, здатними ефективно діяти в умовах складної оперативної обстановки та дефіциту часу.

Відповідно до цього завданнями кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України є:

– задоволення потреби в кадрах за рахунок закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, внутрішнього перерозподілу і зовнішніх джерел, підвищення професійного інтересу персоналу за рахунок поліпшення загального психологічного та мотиваційного клімату у Державній кримінально-виконавчій службі України, зміни змісту

роботи, використання прогресивної і прозорої системи винагород;

– забезпечення відповідності кадрів вимогам, що до них висуваються, за рахунок їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зміни функцій, завдань і характеру діяльності;

– створення умов для ефективного функціонування кадрів, розроблення системи просування по службі; створення дієвої та прозорої системи контролю за виконанням посадових функцій, оцінки результатів діяльності.

Для досягнення названих цілей і вирішення зазначених завдань необхідні розроблення і реалізація механізмів нормативно-правового, організаційного, науково-інформаційного та навчально-методичного забезпечення кадрової політики.

III. Основні принципи кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

Принципами служби у Державній кримінально-виконавчій службі України є:

1) єдиноначальність і субординація (підпорядкованість) у Державній кримінально-виконавчій службі України;

2) обов'язковий професійний відбір при рівному доступі громадян до служби у Державній кримінально-виконавчій службі України та створення рівних можливостей для просування по службі незалежно від статі, раси, національності, походження, майнового і посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, а також від інших обставин, не пов'язаних із професійними та діловими якостями співробітника;

3) взаємозв'язок обмежень, обов'язків, заборон, відповідальності у Державній кримінально-виконавчій службі України та соціальних гарантій співробітників.

IV. Управління персоналом у системі кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України

Одним з основних механізмів реалізації кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України є управління персоналом (людськими ресурсами).

Управління персоналом в системі кадрової політики – це система управлінського впливу на співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України з метою найбільш ефективного використання їх професійних та особистісних здібностей і можливостей, яка створює організаційні, соціально-економічні, психологічні, моральні і правові передумови для найбільш ефективної реалізації можливостей особистості в інтересах як самої особистості, так і Державної кримінально-виконавчої служби України.

Основними завданнями удосконалення управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України є:

- розроблення спеціальних професійно орієнтованих програм із підготовки фахівців для управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України;
- удосконалення структури та діяльності кадрових служб, підвищення їх ролі в комплектуванні органів і установ виконання покарань кваліфікованими, морально стійкими кадрами, формування професіоналізму та культури під час виконання службових обов'язків;
- розроблення та реалізація вимог нормативно-правової бази, що відповідає сучасним потребам реформування Державної кримінально-виконавчої служби України;
- розроблення і впровадження сучасних технологій управління персоналом, пов'язаних із проведенням конкурсних процедур, атестації, оцінки діяльності, плануванням кар'єри і мотивації співробітників;
- розроблення відповідних Положень про проведення атестації та конкурсних процедур, кваліфікаційних вимог за посадами та напрямками службової діяльності;
- видання підручників та методичних посібників із питань теорії та практики управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України, впровадження та ефективного застосування сучасних технологій кадрової роботи;
- максимально ефективного використання інтелектуально-кадрового потенціалу Державної кримінально-виконавчої служби України, його збереження і примноження;
- створення найбільш сприятливих умов і гарантій для прояву кожним співробітником його здібностей, реалізації позитивних інтересів та особистих планів, усілякого стимулювання професійного зростання і службового просування, підвищення ефективності службової діяльності;
- управління розвитком професійних якостей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- вивчення питання щодо створення факультету підготовки кадрів у галузі управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України на базі Академії Державної пенітенціарної служби України.

У системі Державної кримінально-виконавчої служби України самостійним структурним підрозділом, який відповідає за розроблення і реалізацію кадрової стратегії, організацію системи роботи з кадрами (персоналом), є управління кадрами, що виконує функції центру управління персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України, кінцевою метою якого є успішна робота органів і установ виконання покарань.

Сучасний статус більшості кадрових підрозділів органів і установ виконання покарань є вельми невисоким. Зайняті в них співробітники не володіють достатньою мірою знаннями в

галузі теорії і сучасних технологій й практики роботи з кадрами. Повноваження кадрових служб визначаються, як правило, без урахування перспективи, тільки на конкретний період. Тому доцільно переходити на нові, більш сучасні, організаційно-структурні форми управління персоналом.

У сучасних умовах з урахуванням інтенсивного розвитку науки і техніки зростає відповідальність кадрових підрозділів щодо забезпечення органів і установ виконання покарань висококваліфікованим персоналом, ефективного використання кадрового потенціалу Державної кримінально-виконавчої служби України. Кадрові підрозділи вже неспроможні обходитися без наукового забезпечення багатогранної діяльності з управління персоналом.

Таким чином, кадрова політика і управління персоналом забезпечують розвиток й ефективне використання професійних і особистісних здібностей особистості з урахуванням потреб, завдань і можливостей Державної кримінально-виконавчої служби України.

Управління персоналом як вид професійної діяльності одночасно є найважливішим фактором і ресурсом управління діяльністю органів і установ виконання покарань і в реалізації поставлених завдань сприяє досягненню цих цілей.

V. Пріоритети кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

Загальні аспекти

Виконання завдань, покладених на Державну кримінально-виконавчу службу України, можливе лише за умови ефективного використання кадрових ресурсів, їх раціонального розподілу між органами і установами виконання покарань за напрямками діяльності на засадах удосконалення правової основи управління персоналом.

Пріоритетними завданнями в управлінні персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України є:

- удосконалення системи прогнозування потреб у кадрових ресурсах Державної кримінально-виконавчої служби України взагалі та органів і установ виконання покарань зокрема, облік результатів цих прогнозів при виробленні пріоритетних напрямів кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України;

- розроблення програм створення і збереження економічно доцільних кадрових вакансій в органах і установах виконання покарань за напрямками діяльності, що мають забезпечувати виконання покладених завдань, рівні можливості для персоналу, в тому числі з урахуванням гендерних особливостей та кваліфікаційних вимог;

- забезпечення розвитку соціальних гарантій при виконанні посадових обов'язків;

- підвищення значущості заробітної плати, забезпечення оплати і стимулювання праці персоналу залежно від оцінки діяльності співробітника, складності покладених завдань і рівня кваліфікації з урахуванням реформи структури заробітної плати, що має зменшити частку преміювання керівництвом органів і установ виконання покарань до 10 відсотків, послідовне підвищення заробітної плати персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- організація експертизи інноваційних програм і проєктів із метою створення та збереження економічно доцільних кадрових вакансій в органах і установах виконання покарань за напрямками діяльності;
- посилення контролю на всіх рівнях за дотриманням стандартів у галузі охорони праці та забезпечення належних умов праці;
- підготовка і реалізація сучасних навчальних програм у системі первинної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду;
- адаптація системи пенсійного забезпечення до економічної ситуації в державі, розвиток державного пенсійного страхування, удосконалення механізму соціального страхування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- підтримка сімей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України за рахунок створення адресної системи соціальних пільг;
- розвиток системи соціального захисту персоналу, що отримали каліцтво або інвалідність під час виконання службових обов'язків, включаючи заходи пристосування соціальної інфраструктури до їхніх потреб.

Органи і установи виконання покарань

Пріоритетними напрямками кадрової політики в галузі управління кадровим потенціалом органів і установ виконання покарань є:

- створення місцевих (на рівні міжрегіональних управлінь) систем моніторингу кадрового потенціалу та прогнозування потреби в кадрах за напрямками діяльності, підготовка з цією метою відповідних методик;
- розроблення і реалізація короткострокових, середньострокових і довгострокових програм кадрового забезпечення органів і установ виконання покарань, які мають стати основою відповідного замовлення на підготовку кадрів Академією Державної пенітенціарної служби та іншими закладами вищої освіти – за потребою;
- приведення структури підготовки фахівців закладами освіти Державної кримінально-виконавчої служби України відповідно до потреби в них органів і установ виконання покарань на основі використання контрактної форми підготовки кадрів за напрямками діяльності;
- розширення й удосконалення напрямів перепідготовки та підвищення кваліфікації

персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України і розроблення механізму, що забезпечує його мотивацію;

- створення сучасної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів усіх рівнів персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;

- виявлення лідерських якостей молодих фахівців-випускників закладів вищої освіти з метою їх цільового використання;

- виявлення лідерських якостей випускників Академії Державної пенітенціарної служби та інших закладів вищої освіти з метою їх цільового використання;

- розвиток системи підготовки фахівців вузьких спеціальностей (у тому числі юристів, психологів, економістів тощо) для органів і установ виконання покарань.

Система управління кадрами персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Кадрова політика у Державній кримінально-виконавчій службі України спрямована на вирішення таких пріоритетних завдань:

- забезпечення стабільності діяльності апарату Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, розвитку механізмів відбору та просування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;

- оптимізація структури і функцій Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

- приведення переліку спеціальностей персоналу у відповідність до завдань Державної кримінально-виконавчої служби України;

- оптимізація чисельності, професійно-кваліфікаційної структури Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

– удосконалення Кодексу етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що визначає систему ціннісних і моральних орієнтирів, етичних вимог до характеру взаємовідносин працівників усіх сфер із суспільством і громадянами;

– удосконалення процедур і методів відбору кадрів для Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань, формування реально діючого інституту резерву кадрів для заняття керівних посад і професійної підготовки співробітників, які перебувають у резерві кадрів;

– оптимізація системи просування кадрів управління у Департаменті з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управліннях, державній установі «Центр пробації», державній установі «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державній установі «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладах освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органах і установах виконання покарань, створення сприятливих умов для забезпечення їх кар'єрного зростання на основі врахування їх професійних і морально-психологічних якостей;

– удосконалення сучасного механізму і методів оцінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України за результатами діяльності;

– формування системи професійної та соціальної захищеності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України на основі розроблення конкретних посадових інструкцій, удосконалення оплати і матеріально-морального стимулювання їх праці, забезпечення гарантій зайнятості;

– регламентація механізму адміністративного та громадського контролю за діяльністю посадових осіб Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

– створення сучасної системи прогнозування і планування потреби в кадрах Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи

«Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

– розроблення і реалізація навчальних програм професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування керівних кадрів і фахівців Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань.

Система підготовки професійних кадрів для Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань має бути достатньо динамічною, задовольняти потреби Державної кримінально-виконавчої служби України у професійно підготовлених компетентних керівниках і фахівцях.

VI. Механізми реалізації кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України

Досягнення цілей, вирішення завдань і пріоритетів кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України потребує вдосконалення механізму її реалізації, зокрема нормативно-правового, організаційно-методичного, інформаційного, матеріально-технічного, фінансового забезпечення.

Для організаційно-методичного забезпечення кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України передбачається планування таких заходів:

– створення системи і методик прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах для Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ

виконання покарань;

- координацію дій суб'єктів кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України;

- розроблення комплексних програм кадрового забезпечення Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

- розвиток системи післядипломної освіти кадрів на базі закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України;

- розроблення і використання сучасних кадрових технологій у галузі відбору, розстановки, просування, оцінки діяльності та професійної зацікавленості персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Інформаційне забезпечення кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України передбачає створення єдиного інформаційного простору, що сприяє ефективній взаємодії суб'єктів формування та реалізації кадрової політики.

Основними напрямками інформаційного забезпечення кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України є:

- визначення складу і структури інформації, необхідної для прийняття ефективних рішень у галузі формування кадрового потенціалу;

- створення єдиної інформаційної моніторингової системи обліку та аналізу управлінського кадрового потенціалу, підготовки і використання кадрів, а також єдиного банку даних резерву кадрів.

Матеріально-технічне і фінансове забезпечення кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України передбачає:

- організацію прогнозування і планування потреби у матеріальних та фінансових ресурсах для забезпечення ефективної роботи апарату Державної кримінально-виконавчої служби України, первинної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань;

– розвиток матеріально-технічної бази закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України.

У ході реалізації кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України мають визначатися такі аспекти:

- реалізація основних принципів кадрової політики;
- організаційно-штатна політика – планування потреби у кваліфікованих кадрах, формування структури і штату, створення резерву кадрів;
- інформаційна політика – створення і підтримка системи кадрової інформації;
- фінансова політика – формулювання принципів розподілу коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- політика розвитку персоналу – розроблення та реалізація планів розвитку, профорієнтація й адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, первинна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації;
- забезпечення гендерної рівності;
- оцінка результатів діяльності – аналіз відповідності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу і результатів діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- координації діяльності Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України та міжрегіональних управлінь, державної установи «Центр пробації», державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, органів і установ виконання покарань з питань кадрового забезпечення.

Пріоритети кадрової політики спрямовані на досягнення стратегічної мети відповідно до завдань, покладених на Державну кримінально-виконавчу службу України, і передбачають:

- зведення до мінімуму напруженості у кадровому забезпеченні Державної кримінально-виконавчої служби України;
- підвищення престижу роботи (служби) у Державній кримінально-виконавчій службі України, що буде сприяти успішному виконанню завдань, покладених на її персонал;
- формування сучасної системи управління персоналом на всіх рівнях і забезпечення єдиної кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України;
- впровадження нових сучасних технологій процесів підготовки, відбору і розстановки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- підвищення рівня професіоналізму, кваліфікації та освіти персоналу Державної

кримінально-виконавчої служби України;

– формування управлінського кадрового потенціалу у Державній кримінально-виконавчій службі України, що відповідає сучасним вимогам і завданням, покладеним на її персонал.

На даному етапі кадрова політика у Державній кримінально-виконавчій службі України орієнтована на збереження, ефективне використання створеного кадрового потенціалу та його розвиток відповідно до вимог держави.

Додаток Ж

Проект

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких законів України:

1. Кримінально-виконавчий кодекс України доповнити статтею 11¹ такого змісту:

«Стаття 11¹. Суб'єкти виконання покарань

Виконання кримінальних покарань в Україні покладається на персонал органів і установ виконання покарань та інших органів, зазначених у ч. 8 ст. 11 цього Кодексу. Вимоги до персоналу органів і установ виконання покарань встановлені у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», інших нормативно-правових актах з питань виконання покарань та спеціальних законах, що регулюють діяльність інших органів і установ виконання покарань».

2. У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»:

1) частину першу статті 14 після слів «особи рядового і начальницького складу (далі – особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби)» доповнити словами «науково-педагогічні й наукові працівники»;

2) у статті 17:

перше речення частини першої після слів «відповідно до законодавства про освіту» доповнити словами «у чітко визначені терміни із збереженням середньої заробітної плати за основним місцем роботи»;

доповнити частиною другою такого змісту:

«2. Кожен новий працівник перший місяць повинен працювати під наставництвом призначеного у встановленому порядку досвідченого працівника (куратора). Після чого здається повторний тест для призначення особи на посаду, на яку вона претендує»;

доповнити частиною третьою такого змісту:

«3. При установі виконання покарань має функціонувати спортивна зала, де працівники матимуть можливість займатися на безоплатній основі або, за відсутності спортзалу, працівник має бути забезпечений на вибір або абонементом до спортивної зали, де матиме можливість займатися по одній

годині, двічі на тиждень, за рахунок робочого дня, або забезпечений можливістю відвідувати бойові секції двічі на тиждень, по одній годині, за рахунок робочого часу. Додаткові години занять не враховуються в робочий день»;

3) доповнити статтею 17¹ такого змісту:

«Стаття 17¹. Вимоги професійної компетентності до осіб рядового і начальницького складу

1. Особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України можуть бути особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам, вимогам компетентності, професійним знанням та іншим вимогам, передбаченим законодавством.

2. До кваліфікаційних вимог належать вимоги щодо рівня освіти, досвіду роботи, володіння державною мовою.

Особи рядового складу повинні мати рівень освіти не нижчий базової середньої освіти, особи молодшого і середнього начальницького складу – вищу профільну освіту за освітнім ступенем не нижче бакалавра, особи старшого та вищого начальницького складу – вищу освіту за освітнім ступенем не нижче магістра (за виключенням медичних працівників).

Особами рядового і начальницького складу можуть бути особи, які пройшли військову службу. Особи рядового і начальницького складу, вперше прийняті на службу в органи або установи Державної кримінально-виконавчої служби України, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку у закладах освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку первинну професійну підготовку.

Особи середнього, старшого та вищого начальницького складу повинні мати досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років.

Особи рядового і начальницького складу зобов'язані вільно володіти державною мовою.

3. Вимоги до компетентності включають необхідні ділові якості та необхідні особисті якості.

4. Професійні знання включають знання законодавства та знання спеціального законодавства.

Особи рядового і начальницького складу зобов'язані знати та орієнтуватися в нормах Конституції України, Закону України «Про державну службу», Закону України «Про запобігання корупції».

Особи рядового і начальницького складу зобов'язані знати та орієнтуватися в нормах спеціального законодавства: цього Закону; Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність»; Закону України «Про державну таємницю»; Кримінального кодексу України, Кримінального процесуального кодексу України, Кримінально-виконавчого кодексу України, постанов Верховної Ради України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, інших підзаконних нормативно-правових актів, конвенцій, стандартів та рекомендацій міжнародних організацій, інших нормативних актів,

які мають відношення до виконання службових обов'язків»;

4) у статті 18:

пункт 1 частини першої викласти в такій редакції:

«1) неухильно виконувати закони України, виконувати покарання відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства»;

пункт 2 частини першої викласти в такій редакції:

«2) додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту, забезпечувати дотримання прав людини і громадянина, реалізацію законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань»;

5) замінити розділ V «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» розділом V «Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» та розділом V¹ «Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» такого змісту:

«Розділ V. ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Стаття 21. Правовий статус персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби видаються службові та спеціальні посвідчення, а також відповідні знаки (жетони).

2. Законні вимоги та розпорядження посадових і службових осіб Державної кримінально-виконавчої служби України є обов'язковими для виконання. Невиконання законних вимог і розпоряджень цих осіб та втручання в їх діяльність тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

3. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України під час виконання покладених на нього обов'язків керується законами та іншими нормативно-правовими актами, діє на підставі та в межах своїх повноважень. Ніхто, крім випадків, прямо передбачених законом, не має права втручатися в службову діяльність персоналу.

4. Особи рядового і начальницького складу та працівники кримінально-виконавчої служби, а також члени їхніх сімей знаходяться під захистом держави, їх безпека, честь і гідність охороняються законом.

5. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби мають право на носіння форменого одягу із знаками розрізнення, зразки якого розробляються відповідно до законодавства.

6. Використання спеціальних звань, відзнак, форменого одягу, службових чи спеціальних посвідчень, знаків (жетонів) особою, яка не належить до осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

Стаття 22. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, як особливий вид державного захисту, полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов'язків і прав співробітників, як суб'єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою.

Стаття 22¹. Заходи правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Заходами правового захисту є сукупність гарантованих державою юридичних засобів, які складають комплекс передбачених законодавством спеціальних процедур та повноважень, здійснюваних уповноваженими державними органами та самою уповноваженою особою, спрямованих на досягнення та збереження стану правової захищеності, а у випадках порушення – його відновлення.

Стаття 22². Гарантії правового захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

Правовий захист гарантується особам рядового і начальницького складу, спеціалістам, які не мають спеціальних звань, та іншим працівникам, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України, а також членам їх сімей. Правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей гарантується реалізацією таких заходів: закріплення правового статусу персоналу шляхом надання персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України чітко окресленого кола прав та виключних повноважень; встановлення вичерпного переліку засобів забезпечення стану безпеки персоналу; обмеження втручання у службову діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; встановлення юридичної відповідальності за діяння, у складі яких наявні такі обставини, що прямо перешкоджають виконанню покладених на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України обов'язків, а також за діяння, які порушують гарантовані державою права та свободи персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей.

Стаття 22³. Особливості правового захисту осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби

1. В інтересах забезпечення особистої безпеки осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби та членів їхніх сімей не допускається розголошення в засобах масової інформації відомостей про місце проживання цих осіб.

2. Відомості про проходження служби особами рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби надаються з дозволу начальників органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів.

3. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань забезпечує осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби зброєю і спеціальними

засобами індивідуального захисту для постійного носіння і зберігання в порядку, що встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Розділ V¹. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Стаття 23. Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України – це система додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом.

2. Держава забезпечує соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України відповідно до Конституції України, цього Закону та інших законів України.

Стаття 23¹. Оплата праці персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці інших працівників кримінально-виконавчої служби повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи та комплектування Державної кримінально-виконавчої служби України висококваліфікованими кадрами, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності.

2. Працівники кримінально-виконавчої служби отримують заробітну плату у розмірах, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

3. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби грошове забезпечення виплачується у розмірах, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

4. Порядок виплати грошового забезпечення визначається Міністром юстиції України.

5. Випускникам закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, які уклали контракт про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, виплачується одноразова грошова допомога у розмірі п'яти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня календарного року.

6. Посадові оклади персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України визначаються відповідно до розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Стаття 23². Службовий час та час відпочинку персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Загальна тривалість робочого часу персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України на тиждень не може перевищувати нормальної

тривалості робочого часу за відповідний період, визначеної законодавством України.

2. Для всього персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, крім осіб, залучених до виконання службових обов'язків відповідно до спеціальних умов щодо особливого характеру служби (служби у вихідні, святкові та неробочі дні; служби позмінно; служби з нерівномірним графіком; служби в нічний час).

3. Розподіл службового часу осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби визначається розпорядком дня, який затверджується керівником відповідного органу чи установи Державної кримінально-виконавчої служби України.

Для курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

4. Для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку.

5. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, відповідний час для відпочинку надається керівником у порядку компенсації, як правило, протягом наступного тижня.

Стаття 23³. Відпустки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, регулюються законодавством про відпустки.

2. Персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України надаються щорічні основні відпустки визначеної тривалості календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (прийняття на службу).

3. Персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України надаються додаткові та інші відпустки, передбачені законодавством про відпустки.

4. За рішенням керівника відповідного структурного підрозділу Державної кримінально-виконавчої служби України персоналу можуть надаватися відпустки за сімейними обставинами (у разі укладення ним шлюбу; тяжкого стану здоров'я або смерті рідних по крові або по шлюбу; пожежі або іншого стихійного лиха, яке спіткало його сім'ю), та з інших поважних причин без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) загальною тривалістю не більш як 15 календарних днів на рік.

5. Тривалість відпусток персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України обчислюється подовово. Святкові та неробочі дні до тривалості відпусток не включаються.

Стаття 23⁴. Обчислення тривалості відпусток осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби надаються щорічні основні відпустки із збереженням грошового забезпечення та наданням матеріальної грошової допомоги на оздоровлення у розмірі місячного грошового забезпечення.

2. Тривалість щорічної основної відпустки для осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які мають вислугу в календарному обчисленні до 10 років, становить 30 календарних днів; від 10 до 15 років – 35 календарних днів; від 15 до 20 років – 40 календарних днів; понад 20 календарних років – 45 календарних днів, без урахування часу, необхідного для проїзду в межах України до місця проведення відпустки та назад, але не більше двох діб в один кінець.

3. Тривалість відпустки у році вступу на службу в Державну кримінально-виконавчої служби України обчислюється пропорційно з дня вступу до кінця року з розрахунку 1/12 частини відпустки за кожен повний місяць служби.

4. Курсантам (слухачам) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України щороку надаються канікулярні відпустки: зимова – тривалістю до 14 календарних днів та літня – 30 календарних днів. Тривалість таких відпусток не залежить від вислуги років.

У разі наявності навчальної заборгованості у курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, канікулярна відпустка надається їм після ліквідації заборгованості в межах строків, установлених графіком освітнього процесу. При цьому тривалість літньої відпустки не може бути меншою ніж 15 календарних днів.

5. Випускникам закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України надається додаткова відпустка строком 5 діб для прибуття за місцем служби згідно з персональним розподілом, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт). Ця відпустка не включається у тривалість чергової відпустки за поточний рік.

6. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які захворіли під час чергової відпустки, після одужання відпустка продовжується на кількість невикористаних днів. Продовження відпустки здійснюється керівником, який надав її, на підставі відповідного документа (лікарняний), засвідченого у визначеному законом порядку.

7. У зв'язку з хворобою осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби їм надається відпустка для лікування із збереженням грошового та матеріального забезпечення на підставі висновку військово-лікарської комісії. Тривалість такої відпустки визначається характером захворювання. Загальний час безперервного перебування осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби в закладах охорони здоров'я та у відпустці для лікування у зв'язку з хворобою не повинен перевищувати 4 місяців підряд (крім випадків, коли законодавством передбачено більш тривалі строки перебування на лікуванні).

8. Після закінчення встановленого безперервного перебування на лікуванні у закладах охорони здоров'я та у відпустці для лікування у зв'язку з хворобою особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої

служби підлягають огляду військово-лікарською комісією для вирішення питання про придатність їх до подальшого проходження служби.

9. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби (крім курсантів (слухачів) закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України) дозволяється, за бажанням, використовувати відпустку частинами. Одна частина відпустки має бути не менше 10 діб.

10. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби у рік звільнення за власним бажанням, за віком, через хворобу чи скорочення штату в році звільнення, за їх бажанням, надається чергова відпустка, тривалість якої обчислюється пропорційно з розрахунку 1/12 частини відпустки за кожний повний місяць служби в році звільнення.

11. Відкликання осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби із відпустки, як правило, забороняється. У разі крайньої необхідності відкликання із відпустки здійснюється на підставі наказу керівника, який надав відпустку.

12. За бажанням осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби невикористана частина відпустки може бути приєднана до чергової відпустки на наступний рік.

13. При звільненні осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби проводиться відрахування з грошового забезпечення надмірно нарахованої частини чергової відпустки за час невідпрацьованої частини.

14. У разі невикористання особами рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби щорічної основної або додаткової відпустки, при звільненні зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України їм виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, у тому числі жінкам, які мають дітей.

Стаття 23⁵. Медичне обслуговування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України та члени їхніх сімей користуються в установленому Кабінетом Міністрів України порядку безоплатним медичним обслуговуванням у державних закладах охорони здоров'я. Члени сімей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, які проживають разом із ним, обслуговуються у тих медичних закладах, що й персонал.

2. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби гарантується безоплатне кваліфіковане медичне обслуговування в закладах охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України.

3. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби щорічно проходять медичний огляд, щодо них проводяться лікувально-профілактичні заходи.

4. У разі відсутності за місцем проходження служби, місцем проживання або тимчасового перебування (навчання, підвищення кваліфікації) осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби закладу охорони

здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України чи відповідних відділень або спеціального медичного обладнання, необхідного для надання медичної допомоги, а також у невідкладних випадках, медична допомога може надаватись закладами охорони здоров'я Служби безпеки України, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України (на підставі укладених договорів про надання медичних послуг), державними або комунальними закладами охорони здоров'я за рахунок бюджетних коштів, передбачених на утримання Державної кримінально-виконавчої служби України.

5. У разі відсутності спеціального медичного обладнання, медичних фахівців або спеціалізованих відділень у закладах охорони здоров'я, визначених у частинах другій та четвертій цієї статті, відповідно до медичних показань та висновку закладу охорони здоров'я, особа рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби може бути направлена на обстеження або лікування до приватного закладу охорони здоров'я або іноземного медичного закладу за рахунок бюджетних асигнувань органу або установи, де вона проходить службу.

6. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби та члени їхніх сімей мають право один раз на рік на пільгове санаторно-курортне лікування та відпочинок у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах, перелік яких визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, або, за їх бажанням, на грошову компенсацією відповідного відсотку від вартості санаторно-курортного лікування та відпочинку у санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах Служби безпеки України, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України (на підставі укладених договорів).

Особи рядового і начальницького складу органів і установ кримінально-виконавчої служби сплачують 25 відсотків, а члени їхніх сімей – 50 відсотків собівартості путівки в таких закладах, що визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації.

Стаття 23^б. Житлове забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України забезпечується житлом на підставах і в порядку, визначених житловим законодавством.

2. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України та члени його сімей, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони працюють (проходять службу), забезпечуються службовими жилими приміщеннями або житловими приміщеннями в гуртожитках.

3. У разі відсутності службового жилого приміщення або приміщення в гуртожитку персонал Державної кримінально-виконавчої служби України має право на виплату грошової компенсації за піднайом (найом) жилого приміщення на підставі договору житлового найму у розмірі і порядку, що визначаються

Кабінетом Міністрів України, за умови відсутності власного (у праві володінні) житла.

4. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які мають вислугу 20 років і більше, та членам їхніх сімей надаються у безстрокове користування жилі приміщення, придатні для постійного проживання або за їх бажанням виплачується грошова компенсація за належне їм для отримання жиле приміщення. Такі жилі приміщення або грошова компенсація надаються їм один раз протягом усього часу проходження служби, за умови, що ними не було використано право на безоплатну приватизацію житла.

5. Особам, які звільнені зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України і визнані особами з інвалідністю I групи внаслідок поранення, контузії, каліцтва, одержаних під час виконання службових обов'язків під час служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, або захворювання, одержаного під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, і які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов, жилі приміщення надаються позачергово.

6. Членам сім'ї (дружині (чоловіку), дітям незалежно від віку) особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, яка загинула під час виконання службових обов'язків, які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов і на момент загибелі особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби перебували на обліку осіб, які потребують поліпшення житлових умов, у відповідному населеному пункті, житлове приміщення надається позачергово.

7. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які перебувають на обліку громадян, що потребують поліпшення житлових умов, під час звільнення зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату залишаються на цьому обліку до одержання житла з державного житлового фонду або до одержання виплати грошової компенсації за належне їм для отримання жиле приміщення.

8. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, які проходять службу, а також звільненні зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, а також члени сім'ї, які перебували на утриманні осіб рядового і начальницького складу, які загинули (померли) або пропали безвісти під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, надається 50-відсоткова знижка плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, тепла енергія та інші послуги) в жилих будинках усіх форм власності в межах встановлених норм, передбачених законодавством.

9. Пільги, передбачені частиною восьмою цієї статті, надаються особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби і членам їхніх сімей, які перебувають на їхньому утриманні, за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за

попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стаття 23⁷. Пенсійне забезпечення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Пенсійне забезпечення працівників кримінально-виконавчої служби здійснюється відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, державну службу, соціальний захист.

2. Пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». При звільненні зі служби особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби користуються правовими і соціальними гарантіями відповідно до Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист».

3. Особам рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби встановлюється пільговий залік вислуги років для призначення пенсії – один місяць служби за сорок днів; особам, які проходять службу у воєнізованих формуваннях і установах виконання покарань, призначених для тримання засуджених до довічного позбавлення волі, – один місяць служби за півтора місяця, а в установах виконання покарань, призначених для тримання і лікування інфекційних та психічно хворих засуджених, – один місяць служби за два місяці за переліком посад і в порядку, що затверджуються Міністерством юстиції України.

Стаття 23⁸. Одноразова грошова допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Порядок виплати одноразової грошової допомоги при звільненні зі служби осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби України здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

2. Одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – одноразова грошова допомога) є гарантованою державою виплатою, яка призначається і виплачується особам, які за цим Законом мають право на її отримання.

3. Одноразова грошова допомога призначається і виплачується у разі:

1) отримання персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України поранення (контузії, травми або каліцтва), захворювання у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України, що призвело до часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності;

2) встановлення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України інвалідності, що настала внаслідок поранення (контузії, травми або

каліцтва), отриманого під час виконання ним посадових (службових) обов'язків або захворювання, пов'язаного з роботою (проходженням служби);

3) загибелі (смерті) персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що настала під час виконання ним посадових (службових) обов'язків у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України або внаслідок захворювання, пов'язаного з виконанням ним посадових (службових) обов'язків.

4. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України вважається таким, що виконує посадові (службові) обов'язки, за умов, визначених Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та посадових інструкцій за посадою, яку обіймають.

5. У випадку, зазначеному у пункті третьому частини третьої цієї статті, право на призначення та отримання одноразової грошової допомоги мають члени сім'ї, батьки та утриманці загиблої (померлої) особи з числа персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Якщо одна із зазначених осіб відмовляється від отримання одноразової грошової допомоги, її частка розподіляється між іншими особами, які мають право на її отримання.

6. Розміри одноразової грошової допомоги персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, а в разі його загибелі (смерті) – особам, які за цим Законом мають право на її отримання, визначаються з урахуванням розміру прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року, у якому встановлена втрата працездатності, інвалідність або відбулася загибель (смерть), у разі:

1) отримання персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України поранення (контузії, травми або каліцтва), захворювання у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України, що призвело до часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності – у розмірі 70 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

2) встановлення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України інвалідності, що настала внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час виконання ним посадових (службових) обов'язків або захворювання, пов'язаного з роботою (проходженням служби):

а) I групи – 400 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

б) II групи – 300 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

в) III групи – 250 розмірів прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб;

3) загибелі (смерті) персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що настала під час виконання ним посадових (службових) обов'язків у період роботи (проходження служби) в Державній кримінально-виконавчій службі України або внаслідок захворювання, пов'язаного з виконанням ним посадових (службових) обов'язків – 750 розмірів прожиткового мінімуму,

визначеного законом для працездатних осіб.

7. Призначення і виплата одноразової грошової допомоги не здійснюються, якщо загибель (смерть), поранення (контузія, травма або каліцтво), інвалідність, часткова втрата працездатності без встановлення інвалідності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є наслідком:

1) учинення діяння, яке є кримінальним або адміністративним правопорушенням;

2) учинення протиправних дій у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння;

3) навмисного нанесення собі тілесного ушкодження, завдання іншої шкоди своєму здоров'ю або вчинення самогубства (крім випадку доведення особи до самогубства, що доведений судом);

4) подання особою свідомо неправдивої інформації про призначення і виплату одноразової грошової допомоги.

Стаття 23⁹. Безоплатний проїзд персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Під час виконання своїх посадових обов'язків персонал Державної кримінально-виконавчої служби України користується правом безоплатного проїзду.

2. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України користується правом безоплатного проїзду всіма видами транспорту загального користування (залізничним, морським, річковим, а також міським електротранспортом, у тому числі метрополітеном) та автобусами (маршрутним таксі).

Стаття 23¹⁰. Психологічна допомога персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. В кожному органі та установі Державної кримінально-виконавчої служби України має функціонувати штатний психолог, діяльність якого буде націлена на консультацію персоналу, профілактичну роботу з ним.

2. Особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби в обов'язковому порядку раз на рік мають проходити психодіагностичне обстеження, проведення якого забезпечує штатний психолог органу чи установи.

Додаток К

Проект

КОНЦЕПЦІЯ **правового та соціального захисту персоналу** **Державної кримінально-виконавчої служби України**

Ця Концепція визначає основні засади правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

1. Визначення термінів

У Концепції наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

– правовий захист персоналу ДКВС України – це особливий вид державного захисту, що полягає у специфічній цілеспрямованій діяльності державних органів щодо забезпечення безпеки й захисту службових та особистих немайнових обов’язків і прав співробітників, як суб’єктів правоохоронної діяльності та службово-правових відносин, шляхом реалізації особливої компетенції з метою запобігання порушенню або відновлення порушених прав та інтересів, гарантованих державою;

– соціальний захист персоналу ДКВС України – це система додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою із метою формування та розвитку професійних якостей, задоволення матеріальних і духовних потреб для збалансування та компенсування обмежень, які законодавчо встановлені щодо цієї категорії осіб і зумовлені їх правовим статусом;

– персонал ДКВС України – особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України.

2. Обґрунтування необхідності розроблення Концепції

Необхідність розроблення Концепції обумовлена такими обставинами.

По-перше, це низка кризових процесів, що нині відбуваються в державі і відомою мірою позначаються на всіх соціально-правових інститутах, у тому числі на органах і установах виконання покарань та персоналі ДКВС України.

На сьогодні у сфері виконання покарань не до кінця вирішені такі внутрішньосистемні проблеми:

- корупція;
- плинність кадрів;
- недостатня компетентність персоналу тощо.

Багато в чому ці проблеми впливають із неналежного правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

По-друге, підвищення рівня правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є складовою частиною і водночас вагомим чинником такого напрямку модернізації кримінально-виконавчої системи як стимулювання ефективності його діяльності. Ця мета може досягатися такими способами: забезпечення безперервного професійного розвитку, зокрема шляхом організації спеціалізованої форми освіти, гарантування медичного забезпечення (у формі обслуговування, лікування та реабілітації), створення комфортних умов праці, застосування моральних та матеріальних видів заохочення тощо.

По-третє, необхідність розроблення Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України зумовлюється підготовкою Міністерством юстиції України у 2020 р. та реєстрацією у Верховній Раді України в 2021 р. нового проєкту Закону України «Про пенітенціарну систему». Вдалою новелою є включення до нього окремого розділу 5 під назвою «Соціальний захист осіб рядового і начальницького складу органів і установ пенітенціарної системи», який містить деталізовані положення щодо відпусток, грошового, житлового забезпечення тощо. Поряд із тим, все одно залишається поза увагою правовий захист персоналу ДКВС України, положення щодо якого містяться у різних частинах проєкту Закону, хоча було б логічно і доцільно об'єднати їх в один

розділ.

По-четверте, це теоретико-методологічне і практичне обґрунтування необхідності розроблення Концепції правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Так, на основі теоретико-методологічних положень галузевої науки, спираючись на практичний досвід, а також використовуючи метод експертних оцінок, здійснено спробу запропонувати в межах відповідної Концепції пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. При цьому пошук концептуальних засад правового та соціального захисту персоналу ДКВС України відбувався на основі всебічного аналізу діючого кримінального, кримінально-виконавчого, трудового, пенсійного та іншого законодавства України.

Метод експертних оцінок обрано не випадково, зважаючи на те, що експертами виступили різні категорії персоналу ДКВС України, які, зважаючи на специфіку їхньої службової діяльності, висловили власні судження на рахунок різних аспектів правового та соціального захисту персоналу ДКВС України. Так, проведене анкетування персоналу ДКВС України, поряд з іншим, дало можливість з'ясувати прогалини в чинному законодавстві щодо правового та соціального захисту та визначити шляхи його вдосконалення.

3. Мета, завдання та правова основа Концепції

Метою Концепції є врегулювання відносин, пов'язаних з охороною та захистом прав, свобод і законних інтересів персоналу ДКВС України, створення умов для подальшого розвитку й удосконалення системи його правового та соціального захисту, а також підвищення ефективності функціонування ДКВС України.

Завданнями Концепції є:

- визначення основних цілей, напрямів та принципів державної політики у сфері правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;
- підвищення ефективності управління в органах, установах і закладах

ДКВС України;

– удосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання правового та соціального захисту персоналу ДКВС України;

– розроблення пропозицій щодо підвищення ефективності функціонування системи правового та соціального захисту персоналу ДКВС України та перспектив її розвитку;

– забезпечення загального керівництва й контролю за процесом правового та соціального захисту персоналу ДКВС України.

Правову основу Концепції становлять Конституція України, закони України, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства юстиції України, інших центральних органів виконавчої влади, а також чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

4. Цілі та принципи державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України

Основними цілями державної політики в галузі забезпечення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України є:

– досягнення належного рівня правової та соціальної захищеності персоналу ДКВС України як представників державної влади, окремі категорії якого виконують правоохоронні функції;

– забезпечення органів і установ виконання покарань кваліфікованим персоналом, спроможним організувати кримінально-виконавчу діяльність відповідно до міжнародних пенітенціарних стандартів;

– підвищення престижності служби в органах і установах ДКВС України;

– мінімізація впливу (або зменшення шкоди від впливу) на персонал ДКВС України небезпечних для життя і здоров'я факторів;

– підвищення якості виконуваних оперативно-службових завдань та мотивації персоналу ДКВС України;

- створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу ДКВС України;
- покращення стану дисципліни й законності (у тому числі шляхом профілактики корупції та інших правопорушень) в ДКВС України;
- зведення до мінімуму такого негативного внутрішньосистемного явища як «плинність кадрів»;
- підвищення ефективності функціонування всієї системи ДКВС України.

Правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України будується на таких основних принципах:

- 1) верховенства права;
- 2) законності;
- 3) поваги до людської гідності;
- 4) справедливості та рівності при здійсненні заходів правового та соціального захисту;
- 5) адресності заходів правового та соціального захисту;
- 6) диференціації умов та рівня правового і соціального захисту;
- 7) багатоманітності заходів правового та соціального захисту;
- 8) своєчасності заходів правового та соціального захисту;
- 9) імперативності (владних приписів);
- 10) наукової та економічної обґрунтованості заходів правового та соціального захисту;
- 11) гарантованості правового та соціального захисту.

5. Пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу ДКВС України

По-перше, запровадження реального механізму правового захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у закладах вищої освіти – до 23 років), відображеного у прямих нормах Закону України «Про пенітенціарну систему» або у змінах і доповненнях до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу

України».

По-друге, створення на державному рівні і закріплення у відповідних нормативно-правових актах загальних засад соціального захисту персоналу ДКВС України та членів їх сімей.

По-третьє, створення належних економічних та соціально-психологічних умов служби в органах і установах виконання покарань, зокрема:

- належного рівня заробітної плати;
- безпечних та нешкідливих умов праці шляхом належного облаштування робочих місць і виробничих, санітарно-побутових та інших приміщень, безпечного використання співробітниками засобів праці, забезпечення навчання працівників і залучення їх до вирішення питань охорони праці;
- відповідного морально-психологічного клімату в колективі;
- відсутності співробітників (служб) із привілейованим становищем.

По-четверте, підвищення безпеки персоналу під час виконання оперативно-службових завдань шляхом забезпечення новітнім екіпіруванням та спеціальними засобами відповідно до поставлених завдань, стандартів НАТО.

По-п'яте, встановлення пільгового обчислення строків служби:

- 1 місяць за 40 днів – для співробітників державної установи «Центр пробації»;
- 1 місяць за 1,5 місяці – для співробітників установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», державної установи «Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України», які безпосередньо працюють із засудженими до позбавлення волі та ув'язненими.

По-шосте, забезпечення компенсації за найм житла співробітникам, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу, і винаймають житло на підставі договору житлового найму, у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

По-сьоме, забезпечення реального права на отримання житла (поліпшення житлових умов) співробітникам під час перебування на службі у ДКВС України,

або після виходу на пенсію за вислугу років, за інвалідністю, в разі втрати годувальника.

По-восьме, забезпечення реального права на безоплатне медичне забезпечення співробітникам та членам їх сімей, яке здійснюється у закладах охорони здоров'я ДКВС України, а за їх відсутності або за потребою – у державних закладах охорони здоров'я України, з якими підписано договір на безоплатне медичне забезпечення органом (установою) ДКВС України.

По-дев'яте, запровадження реальної страхової медицини для персоналу ДКВС України та членів їх сімей.

По-десяте, забезпечення для персоналу ДКВС України та членів їх сімей права на пільгове реабілітаційне, санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок у медичних реабілітаційних центрах, санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах ДКВС України за рахунок бюджетних коштів, визначених на утримання ДКВС України.

По-одинадцять, забезпечення рівня заробітної плати, відповідного займаній посаді, виконуваним обов'язкам та потребам персоналу ДКВС України.

По-дванадцять, встановлення такої структури заробітної плати персоналу ДКВС України:

- посадовий оклад;
- виплати за спеціальне звання;
- доплата за особливі умови служби;
- доплата за вислугу років;
- премія за: високі досягнення у праці; виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); складність, напруженість у роботі з граничним розміром у 10 відсотків.

По-тринадцять, запровадження 50-відсоткової знижки плати за користування житлом (квартирної плати) та плати за комунальні послуги (водопостачання, газ, електрична, теплова енергія та інші послуги), користування квартирним телефоном для персоналу ДКВС України.

По-чотирнадцять, запровадження безоплатного проїзду у службових

справах для персоналу ДКВС України усіма видами міського пасажирського транспорту (за винятком таксі) за наявності посвідчення встановленого зразка, а в разі запровадження автоматизованої системи обліку оплати проїзду – також електронного квитка, який видається на безоплатній основі, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів у межах України.

Додаток Л

АКТИ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження


**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

Мін'юст

вул. Архітектора Городецького, 13, м. Київ, 01001

Тел.: (044) 364-23-93, факс: (044) 271-17-83

E-mail: callcentre@minjust.gov.ua,themis@minjust.gov.ua,Web: <http://www.minjust.gov.ua>

Код згідно з ЄДРПОУ 00015622

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
аспірантки Академії Державної пенітенціарної служби
Свириденко Наталії Миколаївни
«Соціально-правовий захист персоналу пенітенціарної системи України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»

Результати дисертаційного дослідження Свириденко Наталії Миколаївни «Соціально-правовий захист персоналу пенітенціарної системи України» використовуються в роботі Міністерства юстиції України. Зокрема, за напрямом забезпечення формування та реалізації Міністерством юстиції України державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробачії, а також у процесі розроблення проектів Закону України «Про пенітенціарну систему» та Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року використано запропонований дисертанткою проект Концепції кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України.

У межах підготовленого Свириденко Н. М. проекту нормативно-правового акта стратегічного планування позитивної оцінки заслугує його структура і зміст за такими розділами:

- I. Загальні положення.
- II. Основні цілі, завдання та напрями кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України.
- III. Основні принципи кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України.
- IV. Управління персоналом у системі кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України
- V. Пріоритети кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України.
- VI. Механізми реалізації кадрової політики у Державній кримінально-виконавчій службі України.
- VII. Пріоритетні напрями правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей.

В організації службової підготовки в Державній кримінально-виконавчій службі України використано напрацьовані дисертанткою матеріали в частині понятійного апарату, витоків становлення і розвитку, а також сучасного нормативного забезпечення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Загалом результати дисертаційного дослідження Свириденко Н. М. «Соціально-правовий захист персоналу пенітенціарної системи України» є актуальними і можуть бути використані у процесі подальшої нормотворчої діяльності Міністерства юстиції України за напрямом удосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

545581

Державний секретар


Олена БОГАЧОВАМіністерство юстиції України
№ 92289/15.3/11-21 від 12.10.2021

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Південно-Східного
міжрегіонального управління з питань
виконання кримінальних покарань
Міністерства юстиції
полковник внутрішньої служби

Вадим КІРІЄНКО

« 15 » 07 2022 року



м. Дніпро

№ 267 кр.**АКТ**

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Свириденко Наталії Миколаївни
«Правовий та соціальний захист персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»
у практичну діяльність

Комісія у складі:

голови: виконуючого обов'язки першого заступника начальника Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції полковника внутрішньої служби Юрія МЕЛЬНИКА;

членів комісії: начальника відділу оперативної - розшукової роботи полковника внутрішньої служби Валентина ЛЕГКОБИТА, виконуючого обов'язки начальника управління персоналу Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції Бориса БУТУРЛИМА, виконуючого обов'язки начальника відділу контролю за виконанням судових рішень капітана внутрішньої служби Івана ГЛУЩЕНКО;

склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Свириденко Наталії Миколаївни «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» використовуються під час проведення занять із службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань Південно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції в частині висвітлення понятійного апарату, витоків становлення і розвитку, а також сучасного нормативного забезпечення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Голова комісії:

Юрій МЕЛЬНИК

Члени комісії:

Валентин ЛЕГКОБИТ

Іван ГЛУЩЕНКО

Борис БУТУРЛИМ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор Академії
Державної пенітенціарної служби
кандидат педагогічних наук, доцент,
полковник внутрішньої служби

Станіслав ЧЕБОНЕНКО
«30» _____ 2022 року



м. Чернігів

№ 15-55/a

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Свириденко Наталії Миколаївни
«Правовий та соціальний захист персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»
у наукову діяльність Академії Державної пенітенціарної служби

Комісія у складі:

голови – завідувача кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби доктора юридичних наук, доцента, заслуженого юриста України Тагієва Садіга Рзаєвича;

членів комісії: начальника відділу наукової діяльності та міжнародного співробітництва Академії Державної пенітенціарної служби доктора юридичних наук, старшого дослідника, полковника внутрішньої служби Пузирьова Михайла Сергійовича; доцента кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби кандидата юридичних наук, доцента, майора внутрішньої служби Олефір Людмили Іванівни

склала цей акт про те, що опубліковані результати дисертаційного дослідження Свириденко Наталії Миколаївни на тему: «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» використовуються у науковій діяльності науковими співробітниками та науково-педагогічними працівниками кафедр Академії Державної пенітенціарної служби для підготовки монографій, навчальних посібників, наукових статей; ад'юнктами (аспірантами), слухачами магістратури, курсантами та студентами при написанні наукових статей, тез доповідей, студентських (курсантських) наукових робіт, рефератів, курсових робіт, а також при проведенні наукових і науково-практичних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів).

Голова комісії
доктор юридичних наук, доцент,
заслужений юрист України

Садіг ТАГІЄВ

члени комісії:
доктор юридичних наук,
старший дослідник

Михайло ПУЗИРЬОВ

кандидат юридичних наук, доцент

Людмила ОЛЕФІР

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Академії
Державної пенітенціарної служби
кандидат юридичних наук, доцент,
полковник внутрішньої служби

Сергій ЦАРИЮК
2022 року



м. Чернігів

№ 15-56/a

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Свириденко Наталії Миколаївни
«Правовий та соціальний захист персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»
в освітній процес Академії Державної пенітенціарної служби

Комісія у складі:

голови -- завідувача кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби доктора юридичних наук, доцента, заслуженого юриста України Тагієва Садіга Рзаєвича;

членів комісії: начальника навчального відділу доктора філософських наук, доцента, підполковника внутрішньої служби Співака Володимира Васильовича; заступника начальника кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби кандидата юридичних наук, доцента, майора внутрішньої служби Остапчук Людмили Григорівни

склала цей акт про те, що опубліковані результати дисертаційного дослідження Свириденко Н. М. «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» використовуються науково-педагогічними працівниками кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології під час розробки навчально-методичних матеріалів для проведення лекцій, семінарських та практичних занять, організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти у процесі викладання навчальної дисципліни «Соціально-правовий захист працівників правоохоронних органів».

Голова комісії
доктор юридичних наук,
заслужений юрист України, доцент

Садіг ТАГІЄВ

члени комісії:
доктор філософських наук, доцент

Володимир СПІВАК

кандидат юридичних наук, доцент

Людмила ОСТАПЧУК

Додаток М

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Шумна Л. П., Денисенко К. В., Свириденко Н. М. Проблемні питання реалізації права на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку військовослужбовцями. *Науковий журнал Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2019. Т. 30. № 4. С. 89–93.

2. Свириденко Н. М. Сучасні вимоги міжнародних стандартів до підбору та підготовки пенітенціарного персоналу. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 75. С. 119–127.

3. Свириденко Н. М. Особливості соціального та правового захисту персоналу установ виконання покарань у перші роки перебування України у складі Радянського Союзу (1922–1939 рр.). *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 115–120.

4. Свириденко Н. М. Перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 4. С. 276–280. URL: <http://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/03/49.pdf>.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Свириденко Н. М. Сучасний стан соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 27 квіт. 2018 р.). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 232–235. Форма участі: заочна.

6. Свириденко Н. М. Новації призначення та перерахунку пенсій за

вислугу років особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. для студентів та молодих учених (м. Суми, 18 трав. 2018 р.). Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. Ч. 1. С. 175–177. Форма участі: очна.

7. Свириденко Н. М. Пенсійне забезпечення в разі втрати годувальника в системі соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, С. 646–648. Форма участі: очна.

8. Свириденко Н. М. Щодо особливостей правового та соціального захисту персоналу УВП на теренах України у післявоєнний період (1945–1960 рр.). *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників Х міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад О. М. Ярошенка, Н. Г. Орлова, О. В. Соловйов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 412–415. Форма участі: заочна.

9. Свириденко Н. М. Становлення системи гарантій правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22–23 квіт. 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 196–199. Форма участі: очна.

10. Свириденко Н. М. Поняття правової доктрини як теоретичної основи вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Наукові читання, присвячені пам'яті професора Т. А. Денисової*: збірник матеріалів (м. Запоріжжя, 10 берез. 2022 р.).

Класичний приватний університет. Запоріжжя: КПУ, 2022. С. 324–327. Форма участі: заочна.

які додатково відображають наукові результати дисертації:

11. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Свириденко Н. М. Новий діапазон соціальної функції трудового права. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* 2018. № 3. С. 46–55.

12. Свириденко Н. М. Особливості виникнення та розвитку законодавства щодо правового та соціального захисту тюремного персоналу у IX–XIX ст. *European Political and Law Discourse.* 2020. Vol. 7. Issue 4. С. 37–44.