

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В наш час на безпеку працівників виправних колоній уваги не звертають. Головною метою вищого керівництва є результати праці із засудженими. Допущення працівниками систематичних порушень, що призводить до летального завершення (наприклад, згадаємо події, які відбулися в Державній установі «Одеський слідчий ізолятор», де засуджений вбив та розчленував працівницю установи, або ж вбивство ув'язненого в Державній установі «Чернігівський слідчий ізолятор»), вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, зокрема підпорядкування спецконтингенту (наприклад, за грошову винагороду працівник виправної колонії незаконно проносить наркотичні засоби, спиртні напої, мобільний телефон та інші заборонені предмети).

Дослідження організаційно-правових засад та основних напрямків вдосконалення діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу на сьогодні супроводжується рядом питань, вирішення яких зіграє велику роль у безпеці працівника виправної колонії, у його правовій, соціальній, матеріально-технічній, соціально-психологічній, кадровій, психологічній та іншій захищеності.

**Аналіз публікацій за тематикою дослідження.** Науково-теоретичною базою дослідження стали роботи відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: О.М. Бандурки, О.В. Беци, І.Г. Богатирьова, А.О. Галая, Т.А. Денисової, О.М. Джужі, В.М. Дрьоміна, О.О. Книженко, О.А. Мартиненка, С.В. Зливка, О.Г. Колба, І.М. Копотуна, В.І. Осадчого, В.Г. Павлова, Р.М. Підвисоцького, М.С. Пузирьова, О.П. Рябчинської, М.В. Романова, А.В. Савченка, О.В. Ткачової, М.І. Хавронюка, О.О. Шкути, Д.В. Ягунова, І.С. Яковець, М.М. Яцишин та ін.

Безпеці персоналу виправних колоній, взагалі і всьому персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, присвячено багато нормативно-правових актів та наукових досліджень. Саме в цій роботі

розглядаємо ми такий термін, як «безпека персоналу у виправних колоніях України». Дана тема розглядалась в таких наукових роботах, як наукова стаття О.В. Ткачової «Безпека персоналу установ виконання покарань як елемент режиму позбавлення волі» (2014 року), кандидатська дисертація Є.Ю. Бараша «Адміністративно-правові засади управління державною кримінально-виконавчою службою України» (2012 року), кандидатська дисертація В.Г. Хирного «Організація та засади управління пенітенціарною системою України» (2012 року), кандидатська дисертація Л.В. Сітовської «Підготовка майбутніх юристів до професійної діяльності у пенітенціарній системі України» (2017 року). Разом з тим, треба враховувати, що вказані роботи містять низку теоретичних засад та висновків, які стосуються дослідження безпеки персоналу в місцях позбавлення волі, в них відсутні теоретичні розробки, присвячені саме безпеці персоналу у виправних колоніях України.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Дослідження виконано на кафедрі кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби. Тема дипломної роботи відповідає темі наукових досліджень кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби на 2017–2021 роки «Права і свободи людини і громадянина та їх захист кримінально-правовими, кримінально-виконавчими засобами й системою заходів запобігання злочинам» (державний реєстраційний номер 0117u007206).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є здійснення теоретико-методологічних та організаційно-правових засад забезпечення безпеки персоналу у виправних колоніях України, розроблення пропозицій щодо внесення змін до діючого законодавства, вивчення зарубіжного досвіду та перспектив його використання за напрямом забезпечення безпеки пенітенціарного персоналу та шляхи вдосконалення правового забезпечення та практики діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу.

Досягнення поставленої мети обумовлює необхідність вирішення наступних задач:

- вивчення стану наукової розробки теми;
- розгляд поняття та змісту безпеки;
- вивчення правової основи забезпечення безпеки персоналу у виправних колоніях України;
- розроблення професійного портрету персоналу виправних колоній та його роль в забезпеченні безпеки установ виконання покарань;
- обґрунтування діяльності адміністрації виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу;
- вивчення зарубіжного досвіду та перспектив його використання за напрямом забезпечення безпеки пенітенціарного персоналу;
- розроблення шляхів вдосконалення правового забезпечення та практики діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини, що складаються в процесі забезпечення безпеки персоналу виправних колоній України.

**Предметом дослідження** є забезпечення безпеки персоналу у виправних колоніях України.

**Методи дослідження.** Методи дослідження обрані з урахуванням поставленої мети, завдань, об'єкта та предмета дослідження. Методологічну основу магістерської роботи складає сукупність загальнонаукових та спеціально наукових методів: діалектичний метод – для розкриття сутності та соціально-правової природи права працівників виправних колоній, також їх безпека; порівняльний метод – метою є виявлення загальних, відмінних та унікальних характеристик у законодавстві України та зарубіжних країн щодо забезпечення безпеки працівникам виправних установ; герменевтичний – цей метод використано з метою пізнання та інтерпретації текстів, монографій, наукових статей, навчальних матеріалів, а також нормативно-правових актів, що допомогло розкрити зміст предмета дослідження; методи системного та

структурно-функціонального аналізу – застосовано під час вивчення нормативно-правових джерел; соціологічний метод – був використаний для проведення опитування. Використовувались і такі методи: статистичний, логічний, моделювання, соціологічний.

**Емпіричну базу досліджень** становлять результати анкетування 130 співробітників виправних колоній Центрального міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції (м. Київ та Київська область, Житомирська, Черкаська та Чернігівська область) – від молодшого інспектора до начальника виправної колонії.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що вони є більш поглибленим дослідженням діяльності персоналу виправних колоній щодо забезпечення їх безпеки, як під час виконання службових обов'язків, так і у вільний від роботи час. Сформульовані положення спрямовані на висвітлення теоретико-методологічних та організаційно-правових засад забезпечення безпеки персоналу у виправних колоніях України, а також основні напрями вдосконалення діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що матеріали дослідження в майбутньому можуть бути використані у правотворчій сфері – для вдосконалення правового механізму щодо забезпечення безпеки персоналу виправних колоній та інших установ, що пов'язані з відбуванням покарань України; навчальному процесі – для забезпечення викладання дисципліни «Кримінально-виконавче право України», практичній діяльності – для забезпечення безпекою персоналу у виправних колоніях.

**Апробація матеріалів дипломної роботи магістра.** Основні положення і висновки дослідження апробовані автором під час виконання й обговорення його на засіданні кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби, на II міжвузівській студентській конференції «Управління економічним та соціальним розвитком регіону» (Чернігів, 31 жовтня 2019 р.) та Всеукраїнській науково-практичній

конференції «Пріоритетні напрямки розвитку та реформування правоохоронних органів України» (Херсон, 31 жовтня 2019 р.).

**Структура та обсяг дипломної роботи магістра.** Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, що охоплюють сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (70 найменування), додатків. Повний обсяг дипломної роботи магістра становить \_\_ с., з яких основний текст – \_\_ с., список використаних джерел – \_\_ с.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРИТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ У ВИПРАВНИХ КОЛОНІЯХ УКРАЇНИ

### 1.1. Стан наукової розробки теми

Як свідчить практика, щорічно персонал виправних колоній стає жертвами злочинних посягань з боку засуджених до позбавлення волі [1, с. 94]. Так, з кожним роком все більше порушується кримінальних проваджень щодо працівників правоохоронних органів, в тому числі у структурних підрозділах Державної кримінально-виконавчої служби України. Про соціальну та правову незахищеність персоналу виправних колоній Уповноважений Верховної Ради України з прав людини наголошує у своїх доповідях, а також про це йде мова в інших офіційних документах.

На даний час, форми і засоби вирішення проблем захисту прав працівників правоохоронних органів загалом і персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України зокрема малоефективні, тому слід розглядати наукові статті та інші роботи науковців, які займаються даними питаннями. Сучасний стан забезпечення безпеки персоналу виправних колоній засвідчує не дуже позитивний результат, і ми бачимо, що це питання потребує більш глибокого дослідження.

Аналіз наукової літератури дає підстави констатувати, що означена проблематика є предметом дослідження низки вітчизняних учених як у межах діяльності правоохоронних органів загалом і Державної кримінально-виконавчої служби України зокрема. Тому в цій науковій роботі ми спиралися на праці таких учених, як О.М. Бандурки, О.В. Беци, І.Г. Богатирьова, К.В. Бондарєвої, А.О. Галая, Т.А. Денисової, О.М. Джужі, В.М. Дрьоміна, О.О. Книженко, О.А. Мартиненка, С.В. Зливка, О.Г. Колба, І.М. Копотуна, В.І. Осадчого, В.Г. Павлова, Р.М. Підвисоцького, М.С. Пузирьова,

О.П. Рябчинської, А.В. Савченка, М.І. Хавронюка, О.О. Шкути, Д.В. Ягунова, І.С. Яковець та ін. [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8].

Сучасний стан безпеки роботи працівників виправних колоній нам показує не дуже позитивний результат і ми бачимо, що це питання треба ще досліджувати.

Стаття 102 Кримінально-виконавчого кодексу (далі – КВК) України зазначає, режим – встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами, порядок виконання і відбування покарання повинен забезпечувати, поміж іншим, і безпеку персоналу [9].

Слід погодитися з О.В. Ткачовою, що безпека працівників напряду залежить від небезпечності категорій засуджених, які перебувають в установі. Тобто, небезпека засудженого ставиться у залежність із складом злочину, тяжкість якого визначається відповідно від небезпеки діяльності для суспільства.

Насправді, проблема безпеки персоналу виправних колоній (далі – ВК) має дещо комплексний характер. Це не тільки захист від злочинних посягань з боку засуджених, а й захист від дії небезпечних технічних, медичних і інших несприятливих факторів, які посилюються в місцях позбавлення волі. До цього також можна віднести використання технічних засобів, негативний вплив оточення на працівників у плані їх професійної деформації, що перебуває у прямій залежності від стажу роботи або служби в місцях позбавлення волі, а також виду безпеки виправної колонії [10, с. 299].

Одною з гарантій правової бази забезпечення особистої безпеки працівників кримінально-виконавчої системи є неухильне дотримання ст. 24 та ст. 29 Конституції України, в яких визначено, що всі є рівними перед законом; кожен має право на свободу й особисту недоторканість; арешт, взяття під варту та тримання під вартою допускаються лише за судовим рішенням [11]. Крім Основного закону держави серед документів, що регламентують питання забезпечення особистої безпеки персоналу виправних колоній слід назвати: Закони України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [12],

«Про оперативно-розшукову діяльність» [13], «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві» [14], «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [15], Кримінальний кодекс (далі – КК) України [16] та Кримінально-виконавчий кодекс України [9].

Серед числа засобів забезпечення особистої безпеки працівників важливе значення має профілактична діяльність, спрямована на попередження злочинних проявів, нагляд за поведінкою засуджених, суворо регламентований внутрішній розпорядок виправної колонії і особливо соціально-правовий захист, який залишається, на жаль, на рівні загальних декларацій.

Як зазначає О.В. Ткачова, на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України поширюється дія нормативно-правових актів, що регламентують окремі питання діяльності 64 органів внутрішніх справ. У деяких випадках взагалі неможливо чітко й швидко зорієнтуватися, який саме законодавчий акт повинен застосовуватися [10, с. 301].

Слід погодитися з О.М. Джужею та іншими науковцями у тому, що проблема соціально-правового захисту жертв злочинності в місцях позбавлення волі потребує спеціального розгляду та вивчення на всіх рівнях і напрямках – правовому, економічному, виховному та ін. [17, с. 296–297].

Однак, як правильно зауважив О.М. Джужа, цей висновок не може бути використаний для того, щоб вважати потерпілих винуватцями в тому, що вони стали жертвами злочинів. У злочинах винні ті, хто їх учиняє, за що вони й притягуються до кримінальної відповідальності (хоча міра її нерідко визначається з урахуванням того, яке значення для заподіяння злочину мала поведінка потерпілого) [17, с. 297].

За висновками окремих дослідників, найближчим часом Державну кримінально-виконавчу служб України очікує кадровий голод, засуджених – різке погіршення умов утримання, а суспільство – збільшення рецидивної злочинності. Такий невтішний прогноз напрошується з аналізу відповідей засуджених, що були отримані у процесі проведення спеціальних досліджень [18, с. 20].



З приводу діяльності персоналу виправних колоній та в контексті створення віктимологічних ситуацій Н.І. Карпачова зауважила: «...робота в кримінально-виконавчій системі порівняно з іншими державними структурами залишається однією з найбільш неprestижних... неукомплектованість органів та установ виконання покарань персоналом, недостатнє фінансування видатків оплати праці, фактичне позбавлення осіб рядового і начальницького складу передбачених законодавством гарантій та пільг вкрай негативно відбивається на діяльності персоналу органів та установ виконання покарань, викликає морально-психологічну та соціальну напруженість у колективах, призводить до плинності кадрів, значних фізичних та психологічних перевантажень, відбивається на фаховому рівні та службовій діяльності працівників, породжує прояви корупційних діянь та професійної деформації» [19, с. 283–284].

Слід погодитись з Р.М. Підвисоцьким, який характеризує особисту безпеку наступними факторами: специфікою умов, змісту та форм професійної діяльності; метою професійної діяльності працівника; загальною професійною підготовкою працівника та наявністю у нього спеціальних знань, умінь та навичок щодо забезпечення особистої безпеки при виконанні професійних завдань.

Вважається, що забезпечення безпеки персоналу кримінально-виконавчої системи – це гарантований національним законодавством та нормами міжнародного права захист життя, здоров'я, честі та гідності особи від протиправних посягань, інших дій, що мають на меті заподіяння фізичних чи моральних страждань, а також запобігання небезпекам і загрозам, у тому числі загрози поширення епідемій, інфекційних захворювань та туберкульозу [20, с. 96].

На думку М.В. Романова, європейська пенітенціарна система значно відрізняється від тієї, яку формулює вітчизняний законодавець. Різниця полягає у тому, що європейська пенітенціарна концепція покарання враховує сам факт позбавлення волі, а не режим, оскільки ув'язнення передбачає позбавлення волі, що саме по собі є покаранням. І саме тому, особа, яка потрапляє в

європейську установу позбавлення волі, утримується там як людина. Тобто, європейська парадигма стверджує, що навіть злочинець повинен залишатися людиною та жити в суспільстві і складати його невід'ємну частину. У той же час, як вітчизняна парадигма робить засудженого особою «поза суспільством», особою, яку необхідно покарати та виправити за допомогою без особистісної системи [21].

Як зазначає М.М. Яцишин в процесі реформування кримінально-виконавчої системи першочергову увагу необхідно приділити приведенню умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту, у відповідність з вимогами законодавства та європейськими нормами і стандартами, забезпеченню безумовного дотримання прав людини і громадянина в місцях позбавлення волі, стабільному функціонуванню виправних колоній, слідчих ізоляторів, підприємств, закладів охорони здоров'я і навчальних закладів Державної кримінально-виконавчої служби, пам'ятаючи при цьому, що співробітництво з Європейським Союзом у цій сфері суспільних відносин може принести позитивні результати лише при умові репродуктивної адаптації європейського досвіду і стандартів у вітчизняне законодавство з врахуванням національної специфіки [22].

Слід підкреслити наукову позицію А.Х. Степанюка, відповідно до якої безпека є фундаментальною основою функціонування кримінально-виконавчої системи. Вона є властивістю кримінально-виконавчої системи, організованої на принципах цілісності та сталих зв'язків між її структурними підрозділами. Загроза кримінально-виконавчій безпеці є відхиленням від кримінально-виконавчої діяльності, від порядку виконання та відбування покарання, посяганням на правове становище учасників кримінально-виконавчих правовідносин [23, с. 239–241].

Формулюючи поняття «безпека в Державній кримінально-виконавчій службі України», слід звернути увагу на мету даного процесу, який дасть змогу показати призначення цього правового інституту в суспільстві. Не можна не відмітити того факту, що забезпечення безпеки в Державній кримінально-

виконавчій службі України відбувається у різних формах із застосуванням різних методів впливу, залежно від ступеня суспільної небезпеки можливої загрози або небезпечного посягання, суб'єктивного та об'єктивного складу даного явища тощо. Можемо припустити, що й мету безпеки можна диференціювати за вказаними критеріями. Водночас очевидно, що головна мета безпеки в Державній кримінально-виконавчій службі України повинна включати лише істотні та загальні для всіх її видів ознаки. Для цього слід враховувати, що проблема забезпечення безпеки обумовлена впливом низки факторів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру.

З цього приводу В.М. Синьов підкреслював, що пенітенціарна діяльність зумовлена особливостями свого предмета, умовами роботи, завданнями і безпекою – як внутрішньою (в межах УВП), так і зовнішньою (з точки зору захисту суспільства від злочинців) [24, с. 20].

На нашу думку, мета безпеки в Державній кримінально-виконавчій службі України полягає в захисті прав і свобод персоналу УВП, самих засуджених та інших осіб, які перебувають на території виправної колонії чи слідчого ізолятору.

Забезпечення безпеки як самих пенітенціарних установ, так і всіх осіб, які перебувають на її території (включаючи персонал, засуджених, родичів та інших осіб), є одним із основних завдань оперативних підрозділів УВП. Виконання вказаного завдання залежить від реалізації наступних заходів: перекриття каналів надходження до установ виконання покарань заборонених предметів; виявлення співробітників установ, які вступають в недозволені зв'язки із засудженими та їхніми родичами; своєчасного одержання об'єктивної та достовірної інформації про поведінку негативно спрямованих засуджених, існуючу систему їхніх груп, структуру та спрямованість у цих групах; виявлення і постановка на профілактичний та оперативний облік негативно спрямованих засуджених; усунення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів в УВП. За умови належної ізоляції, ефективного нагляду та профілактики, у тому числі за допомогою належного технічного оснащення

виправних колоній, злочинність засуджених у місцях позбавлення волі може бути зведена до мінімуму [25, с. 27].

В.В. Михайлін зазначає, що з метою забезпечення безпеки слід використовувати оперативно-технічні підрозділи кримінально-виконавчої системи щодо оперативного супроводу лідерів злочинного середовища, у тому числі «злочинців у законі», із встановленням всіх епізодів їхньої злочинної діяльності та припиненням протиправних намірів, забезпеченням постійного оперативного прикриття і своєчасним отриманням інформації про осіб, що вчинили злочини терористичної спрямованості [26, с. 56].

Отже, персонал Державної кримінально-виконавчої служби України повинен забезпечуватись всім спектром заходів соціального захисту громадянина, а також додатково до них – розвинутою системою заходів спеціального (професійного) захисту. На сьогодні це, на жаль, не запроваджено у практику, бо навіть закріплені в законодавстві заходи не підкріплені матеріальними ресурсами, внаслідок чого всі вони залишаються на рівні загальних декларацій. У першу чергу, це стосується закріплення у п. 19 ч. 1 ст. 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» обов'язку посадових та службових осіб органів і УВП, СІЗО забезпечувати соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей, хоча у ст. 23 ця функція покладається виключно на державу, зі змісту ст. 23 Закону випливає, що соціальний захист включає в себе умови грошового і матеріального забезпечення, оплату праці тощо [12]. Оскільки механізм соціального захисту встановлюється окремими законами та контролюється центральним органом виконавчої влади, виникає певний сумнів щодо того, яким чином працівники Державної кримінально-виконавчої служби України можуть самостійно забезпечити його належний рівень. Дивною видається й тенденція законодавців поширити на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України дію досить великого числа нормативно-правових актів, які регламентують окремі питання діяльності органів внутрішніх справ. У деяких випадках взагалі неможливо чітко й швидко

зорієнтуватися, який саме законодавчий акт повинен застосовуватися. За ч. 7 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України гарантується безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України, котрих не існує [27]. Приміром, ще при прийомі на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України кандидати (включаючи й студентів, які планують вступати до навчальних закладів, що готують фахівців для кримінально-виконавчої системи) претенденти проходять медичну комісію не в неіснуючих медичних закладах Державної кримінально-виконавчої служби України, а в закладах органів внутрішніх справ. При чому все це відбувається за власні кошти кандидатів. Але й у подальшому персонал Державної кримінально-виконавчої служби України отримує необхідне лікування або в поліклініках органів внутрішніх справ (далі – ОВС, нині органів Національної поліції) на платній основі, або в районних поліклініках за місцем проживання. При визначенні в Законі елементів правового захисту, на жаль, відсутня будь-яка система та гарантія. Наявні положення представляють собою якісь уривки звичного розуміння правового захисту. Перелік незахищеності можна продовжувати доволі довго. Особиста безпека персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України представляє собою складову частину більш загальної проблеми, а саме - безпеки особи або стану, зумовленого певними суспільними відносинами, що забезпечують відсутність небезпеки. У юридичній енциклопедії – як стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх загроз [28, с. 207].

## **1.2. Поняття та зміст безпеки персоналу виправних колоній**

Проблема безпеки в місцях позбавлення волі і на даний час залишається актуальною. Це питання постійно досліджується, але ж на практиці все «стоїть на місці» і «не рухається». Такий стан можна пояснити тим, що в соціально-

політичних умовах України, та і в установах Державної кримінально-виконавчої служби України постала проблема в розробці нових методів забезпечення безпеки персоналу в місцях позбавлення волі.

Ми вважаємо, що на даний час це питання розглядається науковцями більш, ніж це було за радянських часів. Підтвердженням цієї думки є Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 01 травня 2015 року, в якому затверджено загальні положення, порядок доступу до публічної інформації, суб'єкти відносин у сфері доступу до публічної інформації, реалізація права на доступ до інформації за інформаційним доступом та оскарження рішень, дій чи бездіяльності розпорядників інформації [29].

Що значить термін «безпека»? За цим поняттям можна звернутися до великого тлумачного словнику української мови, в якому категорія «безпека» визначається стан, коли кому-, чому-небудь ніщо не загрожує [30, с.70].

У нормах Кримінально-виконавчого кодексу України термін «безпека» використовується у різних аспектах, а саме: особиста безпека засудженого, безпека персоналу, заходи безпеки, дотримання правил техніки безпеки, вимоги безпеки і постійного контролю, пожежна безпека і безпека праці, громадська безпека, національна безпека України, суспільна небезпека кримінального правопорушення, безпека життя і здоров'я засуджених. Наведені терміни характеризують лише окремі елементи безпеки [20, с. 95].

Можна зазначити, що поняття «безпека» використовується у багатьох наукових дослідженнях з різних галузей права. Однак єдиного визначення цьому терміну не існує, що і призводить до похибок у розумінні поняття.

При формулюванні поняття, що досліджується, необхідно брати за основу безпеку в Державній кримінально-виконавчій службі України, складовими якої слід вважати безпеку засуджених, персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (інших осіб, які перебувають в установах виконання покарань), органів та установ виконання покарань від можливих загроз та небезпечних посягань. Забезпечення безпеки в Державній кримінально-виконавчій службі України відбувається шляхом застосування

комплексу організаційно-правових, режимних, оперативно-профілактичних, матеріально-технічних та інших заходів, спрямованих на попередження або усунення небезпечних посягань, що мають місце в органах та установах виконання покарань. Отже, безпека в Державній кримінально-виконавчій службі України спрямована на захист суспільних відносин, що виникають з приводу виконання та відбування кримінальних покарань [20, с.94].

На сьогодні безпека в виправних колоніях забезпечується відділом нагляду і безпеки, оперативним відділом, а також відділом охорони в частині убезпечення персоналу від зовнішніх загроз, а також від озброєних дій в середині установи. Оскільки, відділ охорони (зокрема, варта і чатові є єдиним в колонії озброєним підрозділом, який, в силу чого, здатний відвернути небезпеку найвищого (озброєного) виду. Таке наше авторське узагальнення ґрунтується не лише на аналізі спеціальної наукової літератури, а й на аналізі практичного досвіду функціонування виправної колонії, а також вивченні спеціальних нормативно-правових актів, що мають відповідний гриф обмеження допуску.

Безпека персоналу – це стан захищеності життєво важливих інтересів осіб рядового і начальницького складу, а також вільнонайманих працівників виправних колоній від зовнішніх та внутрішніх загроз, що виникають у процесі реалізації ними кримінально-виконавчої функції держави.

Формулюючи зазначене визначення, ми вирішили не обтяжувати його зайвими термінологічними конструкціями. Водночас, вважаємо за доречне доповнити, що неодмінною ознакою наведеного вище визначення, ми також вважаємо, що безпека персоналу виправних колоній – це стан убезпечення, що досягається також завдяки цілеспрямованій діяльності спеціальних суб'єктів на рівні відповідних структурних підрозділів зазначених установ, про що детально йтиметься нижче.

Сформулювавши дефініцію «безпека персоналу виправних колоній» з методологічної точки зору, вважаємо за правильне розкрити відповідне визначення через характеристику його системно утворюючих ознак.

Розпочнемо з такого елемента як те, що слід вважати «життєво важливими інтересами» в діяльності персоналу колоній. В Конституції України зазначено, що «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава». Вона взяла на себе обов'язок охороняти людину й суспільство від негативних проявів, соціальних відхилень. Найвищою соціальною цінністю вважається людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Тобто, не зважаючи на те, чи це працівник колонії, чи це засуджений, країна зобов'язана забезпечити безпечне життя.

Далі важливо звернути увагу, що до персоналу колоній відносимо не лише атестований персонал, а й вільнонайманий персонал. Згідно Наказу № 2823/5 «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань» розділу XIX «Спільна робота вільнонайманого персоналу із засудженими»: «З метою ізоляції засуджених на підприємствах та у майстернях, де використовується праця засуджених, допускається спільна робота вільнонайманого персоналу, який безпосередньо керує працею засуджених, а також вільнонайманих кваліфікованих робітників у межах, необхідних для забезпечення нормальної діяльності виробництва установи виконання покарань. Адміністрація установи виконання покарань вживає заходів для того, щоб вільнонайманий персонал комплектувався з осіб однієї статі із засудженими» [31]. Особи, які працюють за вільним наймом, звикаючи з умовами праці чи служби в Державній кримінально-виконавчій службі України або ж адаптувавшись до високої загальнокримінальної ситуації в країні, не завжди адекватно оцінюють загрозу власній безпеці і безпеці своїх близьких та рідних й часто поводять себе не так, як цього потребують міркування забезпечення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, чим можуть провокувати засуджених на скоєння протиправних дій. Тому слід постійно орієнтувати персонал Державної кримінально-виконавчої служби України на «оприлюднення» всіх випадків погроз, а відповідні структури, які відповідають за безпеку, на обов'язкове



реєстрування та реагування на такі прояви. Це буде мати виключно важливий профілактичний вплив [32].

Така позиція ґрунтується на аналізі положень Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». Згідно розділу III ст. 14 п. 6 вищезазначеного Закону можна зробити класифікацію персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Можна визначити такі основні п'ять груп – це рядовий склад (рядовий внутрішньої служби), молодший начальницький склад (молодший сержант внутрішньої служби; сержант внутрішньої служби; старший сержант внутрішньої служби; старшина внутрішньої служби; прапорщик внутрішньої служби; старший прапорщик внутрішньої служби), середній начальницький склад (молодший лейтенант внутрішньої служби; лейтенант внутрішньої служби; старший лейтенант внутрішньої служби; капітан внутрішньої служби), старший начальницький склад (майор внутрішньої служби; підполковник внутрішньої служби; полковник внутрішньої служби) та вищий начальницький склад (генерал-майор внутрішньої служби; генерал-лейтенант внутрішньої служби; генерал-полковник внутрішньої служби).

«До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України» [12].

Також, у наведеному вище визначенні «безпека персоналу ВК» важливе місце посягає аналіз того, що являють внутрішні та зовнішні загрози.

Внутрішні загрози обумовлюються наявністю передумов для негативних, протиправних дій засуджених осіб, безконтрольним використанням засобів виробництва, порушенням режиму тримання в установі. Ураховуючи, що значна частина внутрішніх загроз реалізуються з участю або за сприяння засуджених, можна вважати, що основним джерелом таких загроз є засуджені. До внутрішніх загроз можна віднести такі фактори: перевищення кількості осіб

на дільниці; скоєння засудженими особами злочинів під час виконання покарання; порушення правил на виробництві і т.д.

До зовнішніх загроз можемо віднести напади на виправну колонію, а саме теракти та збройні напади, які можуть бути здійснені, також, і особами, які раніше були засуджені і відбували покарання у виді позбавлення волі у певній установі.

Забезпечення безпеки працівників виправних колоній є одним з основних проблемних питань в частині якісного виконання ними своїх функціональних обов'язків. Проблема безпеки персоналу виправних колоній має комплексний характер. Вона не вичерпується тільки захистом від злочинних посягань з боку засуджених, й включає у себе захист осіб, які працюють в установах, від дії небезпечних технічних, медичних і інших несприятливих факторів, які посилюються в місцях позбавлення волі. Також до поняття безпеки персоналу ВК слід включати й негативний вплив оточення на працівників у плані їх професійної деформації, що перебуває у прямій залежності від стажу роботи або служби в місцях позбавлення волі. Критеріями оцінки стану безпеки персоналу в конкретній установі, як видається, слід вважати: категорії засуджених, наркоманів, алкоголіків, тих, хто має психічні відхилення, ВІЛ-інфікованих, хворих на туберкульоз; дотримання засудженими вимог адміністрації дисциплінарного характеру, а також їх ставлення до цих вимог й кількість конфліктів, які виникають між утримуваними та персоналом установи; число погроз відносно працівників й інших засуджених, число персоналу, що захворів на туберкульоз чи інші захворювання як загального, так і психічного характеру, включаючи й ВІЛ-інфекцію, у місці дислокації установи чи проживання персоналу й їх сімей, статистичні дані про дії протиправного характеру, вчинений відносно персоналу або їх близьких родичів тощо.

Співвідношення безпеки з режимом позбавлення волі слід розглядати у трьох основних аспектах. Перший – вона є складовою частиною мети загальної безпеки, що визначена у міжнародних документах як виправдання покарання у

виді позбавлення волі. Другий – безпека створює умови для нормальної життєдіяльності УВП, з огляду на що її можна розглядати у якості засобу забезпечення правопорядку, тобто режиму. Третій – правопорядок у місцях позбавлення волі виступає одним із чинників, який обумовлює забезпечення безпеки персоналу. До основних засобів забезпечення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України слід віднести, в першу чергу, кримінально-правові заходи, насамперед, закріплені у якості злочинів ті суспільно небезпечні діяння, що спрямовуються на спричинення шкоди життю й здоров'ю названих працівників. Серед них: а) норми, що передбачають відповідальність за посягання на життя працівника правоохоронних органів (ст. 348 Кримінального кодексу України; б) норми, що передбачають відповідальність за злочини проти життя, здоров'я, свободи та гідності (відповідні статті розділу II КК України) та інші норми, котрі передбачені у інших главах Особливої частини Кодексу [9].

До числа основних засобів забезпечення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України слід віднести заходи й кримінально-виконавчого характеру, котрі у поєднанні з правовими та організаційними аспектами суттєво доповнюють кримінально-правові заходи. Важливе значення має профілактична діяльність в місцях позбавлення волі, спрямована на попередження злочинних проявів, у тому числі й стосовно персоналу. Це дає можливість віднести профілактику злочинів та інших правопорушень у виправних колоніях до числа засобів забезпечення особистої безпеки працівників. Нагляд за поведінкою засуджених також відіграє значну роль серед інститутів кримінально-виконавчого права, оскільки є врегульованим як кримінально-виконавчим законодавством, так і відомчими актами. Зазначимо, що саме упущення в організації нагляду є одною з умов вчинення злочинів проти працівників установ. Наступним таким засобом є суворо регламентований внутрішній розпорядок виправної колонії, передбачений відповідними нормативно-правовими актами. Серед основних чинників, які впливають на безпеку працівників ВК, безумовно, соціально-правовий захист

виступає в якості основи забезпечення безпеки. Особливістю службової діяльності у Державній кримінально-виконавчій службі України, виконання широкого комплексу обов'язків в інтересах держави, вимагають й специфічних форм і засобів соціально-правового захисту працівників системи. Водночас, диференціація персоналу за такими критеріями, як зміст й ступень небезпеки професійної діяльності вимагає специфікації механізмів й рівнів соціального захисту на основі компенсаційних принципів.

Тому, дуже актуальним сьогодні видається питання про виокремлення деяких принципів безпеки персоналу виправних колоній у процесі проведення індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених:

1) ніколи не замикати на собі отриману інформацію про можливі випадки вчинення насильства засудженими у виправних колоніях. Добре, якщо про це буде знати адміністрація установи та колеги по роботі. Дотримання такого алгоритму дій оберігає працівника, як носія небезпечної інформації, від загрози вчинення відносно нього насильства засудженими;

2) не провокувати конфліктів між фігурантами насильства. Якщо у сторони конфлікту після оприлюднення інформації виникає загроза її життю, здоров'ю, то варто подумати, як негайно запобігти такому насильству;

3) отримавши інформацію про можливі випадки вчинення насильства засудженими у виправних колоніях, слід прагнути до створення нормальної обстановки в середовищі засуджених, бути переконливим в індивідуальних бесідах серед конфліктуючих сторін;

4) необхідно при проведенні індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених розраховувати на свої можливості. Ніколи не можна обіцяти більше того, що не в силах зробити. В іншому випадку можна не тільки втратити джерело інформації, а й випробувати на собі більш тяжкі наслідки. Наприклад, запевнивши засудженого, що його інформація про вчинення насильства не стане відома нікому, працівник виправної колонії повинен розуміти, що у випадку її оприлюднення, він

автоматично втрачає своє джерело інформації, більше того, засуджений змушений буде відповісти за надану інформацію працівнику установи перед іншими засудженими. Тому, про джерело інформації слід постійно дбати, але переступати межу не можна;

5) незалежно від посад і посадових інструкцій ніколи не розкривайте свої джерела інформації у виправних колоніях. Але постійно і ретельно вивчайте свої джерела інформації, ніколи не довіряйте навіть найбільш перевіреним і надійним колегам по роботі. На жаль, більшість засуджених ідуть на співпрацю з працівником установи заради власної вигоди, а тому, засуджений може надавати і недостовірну інформацію, і це варто враховувати;

б) своєчасно реагуйте на психологічний тиск і погрози з боку засуджених. За таких ситуацій необхідна співпраця з іншими підрозділами виправної колонії. Така співпраця не тільки дасть результат безпеки для конкретного працівника, а й послужить основою для спільної роботи щодо проведення індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених.

Отже, Конституція України забезпечила захист громадян України, надає їм багато прав, але ж питання «безпека персоналу виправних колоній» потребує більш детального розгляду та внесення змін. Вносити зміни потрібно в кримінально-виконавче законодавство України, а саме доповнити певні норми, які будуть спрямовані тільки на безпеку персоналу установ виконання покарань.

Крім Конституції України, серед основних документів, які регламентують питання забезпечення особистої безпеки персоналу виправних колоній слід назвати: Закони України «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві», «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про державні гарантії захисту працівників правоохоронних органів та суду», КК та КВК України [14; 12; 13; 33; 16; 9]. У названих актах достатньо чітко сформульовані принципи діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України, її завдання,

правові та організаційні засади діяльності, повноваження, форми й засоби захисту працівників правоохоронних органів тощо. Також до основних засобів забезпечення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України слід віднести й кримінально-правові заходи, насамперед, закріплені у якості злочинів ті суспільно-небезпечні діяння, що спрямовуються на спричинення шкоди життю й здоров'ю названих працівників. Серед них: а) норми, що передбачають відповідальність за посягання на життя працівника правоохоронних органів (ст. 348 КК України); б) норми, що передбачають відповідальність за злочини проти життя, здоров'я, свободи та гідності (відповідні статті розділу II КК України) та інші норми, котрі передбачені у інших главах Особливої частини цього Кодексу [16].

До числа основних засобів забезпечення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України слід віднести заходи й кримінально-виконавчого характеру, котрі у поєднанні з правовими та організаційними аспектами суттєво доповнюють кримінально-правові заходи. Так, КВК України у ст. 106 передбачає, що до осіб, позбавлених волі, якщо вони чинять фізичний опір персоналу колонії, злісно не виконують його законні вимоги, проявляють буйство, беруть участь у масових заворушеннях, захваті заручників або чинять інші насильницькі дії, а також у разі втечі з-під варти з метою припинення вказаних протиправних дій, а також запобігання заподіяння цими особами шкоди оточенню або самим собі застосовуються фізична сила, спеціальні засоби, гамівна сорочка та зброя.

Крім цього, відповідно до закону (ст. 104 КВК України) в колоніях здійснюється оперативно-розшукова діяльність, основним завданням якої є пошук і фіксація фактичних даних про протиправну діяльність окремих осіб та груп з метою: а) забезпечення безпеки засуджених, персоналу колоній та інших осіб; б) виявлення, попередження і розкриття злочинів, вчинених у колоніях, а також порушень встановленого порядку відбування покарання; в) вивчення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів та інших правопорушень; г)

надання правоохоронним органам, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність, допомоги в розкритті, припиненні та попередженні злочинів [9].

Важливе значення має профілактична діяльність в місцях позбавлення волі, спрямована на попередження злочинних проявів, у тому числі й стосовно персоналу. Це дає можливість віднести профілактику злочинів та інших правопорушень у виправних колоніях до числа засобів забезпечення особистої безпеки працівників [10, с. 233–234].

## **РОЗДІЛ 2**

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ У ВИПРАВНИХ КОЛОНІЯХ УКРАЇНИ**

#### **2.1. Правова основа забезпечення безпеки персоналу у виправних колоніях України**

Як показує практика, що під час відбування та виконання кримінальних покарань більшість уваги приділяється засудженим. А ось проблеми та інтереси працівників, які мають найбільший вплив на засуджених та їх виправлення у майбутньому, нікого не цікавлять та фактично не беруться до уваги. Внаслідок цього у системі виконання покарань спостерігається низка проблем: неефективне та непрофесійне виконання обов'язків персоналом, значний відтік кадрів з установ виконання покарань.

Тобто виходить, що держава не цікавиться питанням забезпечення працівників системи моральними та матеріальними благами. За такої постановки питання постає проблема відсутності зацікавленості ефективним виконанням своїх функцій персоналом, що негативно впливає на весь процес виконання покарання і не дає повною мірою досягти цілей процесу покарання взагалі.

Недостатнє матеріальне забезпечення та низький престиж професії призводять до відтоку кадрів із системи. Особи, що залишаються працювати на таких умовах, здебільшого не є професіоналами, що також негативно впливає на процес виконання покарань. За наявності таких невирішених питань гальмується реформування Державної кримінально-виконавчої служби України та уповільнюється підведення служби під міжнародні вимоги.

У зв'язку з ненормованим робочим днем, необхідністю виконання обов'язків за посадою, яка є вакантною, працівники піддаються значним моральним та фізичним навантаженням, що призводить до психосоматичних та психовегетативних порушень, а також професійного «вигорання». Зрозуміло і цілком закономірно, що УВП не створює сприятливу морально-духовну атмосферу для особистості, але перелічені проблеми посилюють деструктивний вплив на співробітників [34, с. 75].

Важливою частиною процесу вдосконалення діяльності будь-якого органу, установи чи навчального закладу є наявність кваліфікованих, компетентних, грамотних, ерудованих, професійно підготовлених працівників, здатних на високому організаційному рівні виконувати поставлені перед конкретним підрозділом завдання.

По-перше, можна спостерігати постійний відтік кадрів із системи, оскільки престиж професії надзвичайно низький, адже особливої моральної чи матеріальної зацікавленості в роботі із засудженими немає. Закономірно, що установа виконання покарань не створює сприятливу морально-духовну атмосферу для особистості. Тому для кожного пересічного громадянина зрозумілі слова працівників установ виконання покарань, що вони, забезпечуючи визначене їм державою завдання ізоляції злочинців, фактично разом із ними відбувають покарання.

Працівники установ виконання покарань щоденно витримують значні моральні й фізичні навантаження. Більшість із них працює в умовах подвійного навантаження, має ненормований робочий день, тиждень, часто без вихідних



днів, оскільки доводиться «перекривати» тимчасово незаповнені вакантні посади.

По-друге, значна частина працюючих в установах кримінально-виконавчої служби не відповідає високим професійним вимогам, які визначені сучасними міжнародними стандартами щодо утримування засуджених, освіти та високотехнологічного виробництва. Від цього найбільше потерпає сам працівник і, звичайно, засуджені. Отже, гальмується поступ у реформуванні кримінально-виконавчої служби України.

По-третє, це безпека працівника під час несення служби. Застарілі спеціальні засоби в установі не відповідають стандартам із забезпечення безпеки, як працівникам, так і засудженим.

На нашу думку, для зупинення цього процесу необхідно докорінно покращити фізичний і психологічний відбір, суттєво дослідивши соціально і професійно важливі якості особистості, яку підбирають на службу, задля спроможності на високому організаційному рівні виконувати поставлені завдання.

Також на установи виконання покарань в обличчі молодших інспекторів, інспекторів, офіцерів та керівництва покладається надзавдання – змінити світогляд і поведінку злочинця. Водночас інтереси та проблеми осіб, які виконують цей процес, фактично не беруться до уваги. Спостерігаються відсутність результативних планів кар'єри, низька мотивація праці, недосконалість професійного навчання.

Професійна підготовка рядового і начальницького складу – це організований процес з оволодінням знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання службових завдань. Професійна підготовка включає основні форми здобуття освіти: навчання у вищих і спеціалізованих навчальних закладах освіти, стажування на курсах підвищення кваліфікації, удосконалення професійної майстерності на виробництві.

Взагалі є безліч інших підходів до професійного розвитку, включаючи

консультації, тренінги, спільні практики, наставництво, технічну допомогу.

Професійна підготовка персоналу здійснюється у відомчих навчальних закладах, навчальних закладах інших міністерств і відомств та за місцем проходження служби. Після навчання мають одразу ділити працівників, які більш схильні до роботи в установах покарання, та осіб, які можуть працювати у службі пробації. Додатково працівників, які бажають працювати в установах виконання покарання, також треба поділити за напрямками їх підготовки. Тим самим забезпечиться робота працівника на своєму робочому місці, його досягнення поставленого завдання державою та суспільством: виправлення і ресоціалізація осіб, які скоїли злочин [35, с. 40].

Нове законодавство, активні соціальні перетворення, розширення міжнародних зв'язків, що спрямовані на зміцнення демократії утвердження в національній системі законодавства принципу верховенства права, розвиток ринкової економіки, посилення ролі громадськості і громадського контролю за діяльністю державних інституцій вимагають по-новому працювати і мислити.

Дослідивши проблеми, що мають місце в системі, можна визначити кілька шляхів їх подолання – кількісний та якісний. Реалізуючи будь-який із них, треба відштовхуватись від фінансового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби, оскільки ми живемо в такий час, що на моральних устоях і ентузіазмі ці питання не вирішуються. Отже, держава має правильно оцінити ту високу роль, яку виконують працівники системи, та забезпечити відповідне матеріальне забезпечення кримінально-виконавчої служби з огляду на її роль в оздоровленні українського суспільства. Із вирішенням питання щодо необхідного матеріального забезпечення системи можна буде говорити про її якісну зміну.

Основними аспектами кількісного шляху вирішення проблем є: перегляд функцій працівників із метою нормального розподілу навантаження та удосконалення соціально-виховної роботи із засудженими; внесення необхідних змін у зв'язку з перерозподілом навантаження до штатної чисельності працівників УВП.

Щодо якісного шляху, то, безумовно, виключно необхідним є забезпечення престижної заробітної плати на рівні 14 000–18 000 грн., що ніяк не є зависокою, враховуючи ті функції, які виконують працівники, та введення реального соціального захисту і гарантій, що дасть змогу залучити в систему фізично, морально та соціально здорових високоосвічених працівників. Щоб закріпити в системі молодих працівників, потрібне впровадження практики забезпечення їх житлом. У зв'язку з наявністю великої кількості професійних хвороб необхідне вирішення питання лікувальних закладів кримінально-виконавчої системи та створення оздоровчо-санітарних закладів.

В усі часи робота з персоналом вважалась «візитною картою» будь-якої організації чи відомства. А щодо державної установи вимога єдина: персонал має бути обличчям держави та гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті має будуватись кадрова політика, завдання якої – готувати і виховувати персонал, а також вирішувати проблемні питання у цьому напрямі [36, с. 12].

Як вже зазначалось, нагальною потребою також є безпека персоналу установ виконання покарань.

Підтвердженням цієї думки є аналіз опитуваних працівників виправних колоній, серед яких 30.7% (40 осіб з 130) вважають, що правових гарантій достатньо створено для забезпечення прав персоналу УВП на особисту безпеку, а 69,7% (90 із 130 осіб) – навпаки (додаток А).

Аналізуючи дані, можна впевнено стверджувати, що Конституція України створила державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, проте безпека в Державній кримінально-виконавчій службі України, як на нашу думку, потребує термінової модернізації, а її нормативно-правове регулювання – вдосконалення. Зрозумілим є те, що кримінально-виконавче законодавство України потребує якісних змін шляхом доповнення новими нормами, котрі були б орієнтовані саме на безпеку в Державній кримінально-виконавчій службі України з урахуванням пріоритетних особливостей цього інституту та наукових напрацювань у правовій науці.

Також, про правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України йдеться мова у ЗУ «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», а саме у статтях 21–24. Зі змісту ст.23 Закону випливає, що соціальний захист включає в себе умови грошового і матеріального забезпечення, оплату праці тощо [12].

Оскільки механізм соціального захисту встановлюється окремими законами та контролюється центральним органом виконавчої влади, виникає певний сумнів щодо того, яким чином працівники Державної кримінально-виконавчої служби України можуть самостійно забезпечити його належний рівень. Дивною видається й тенденція законодавців поширити на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України дію досить великого числа нормативно-правових актів, які регламентують окремі питання діяльності органів внутрішніх справ. У деяких випадках взагалі неможливо чітко й швидко зорієнтуватися, який саме законодавчий акт повинен застосовуватися.

За ч. 7 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України гарантується безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України, котрих не існує [12].

Особиста безпека персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України представляє собою складову частину більш загальної проблеми, а саме – безпеки особи або стану, зумовленого певними суспільними відносинами, що забезпечують відсутність небезпеки [37].

Забезпечення безпеки працівників Державної кримінально-виконавчої служби України виступає однією з основних режимних вимог при виконанні кримінальних покарань. Безпека персоналу установ виконання покарань є гарантією нормальної роботи установ виконання покарань та невтручання у професійну діяльність персоналу під час виконання ним службових обов'язків [38].

Приміром, ще при прийомі на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України кандидати (включаючи й студентів, які планують вступати до навчальних закладів, що готують фахівців для кримінально-виконавчої системи) претенденти проходять медичну комісію не в неіснуючих медичних закладах Державної кримінально-виконавчої служби України, а в закладах органів внутрішніх справ. При чому все це відбувається за власні кошти кандидатів. Але й у подальшому персонал Державної кримінально-виконавчої служби України отримує необхідне лікування або в поліклініках ОВС (нині – органів Національної поліції) на платній основі, або в районних поліклініках за місцем проживання.

Дуже актуальним сьогодні видається питання про виокремлення деяких принципів безпеки персоналу УВП у процесі проведення індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених:

1) ніколи не замикати на собі отриману інформацію про можливі випадки вчинення насильства засудженими в УВП. Добре, якщо про це буде знати адміністрація установи та колеги по роботі. Дотримання такого алгоритму дій оберігає працівника, як носія небезпечної інформації, від загрози вчинення відносно нього насильства засудженими;

2) не провокувати конфліктів між фігурантами насильства. Якщо у сторони конфлікту після оприлюднення інформації виникає загроза її життю, здоров'ю, то варто подумати, як негайно запобігти такому насильству;

3) отримавши інформацію про можливі випадки вчинення насильства засудженими в УВП, слід прагнути до створення нормальної обстановки в середовищі засуджених, бути переконливим в індивідуальних бесідах серед конфліктуючих сторін;

4) необхідно при проведенні індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених розраховувати на свої можливості. Ніколи не можна обіцяти більше того, що не в силах зробити. В іншому випадку можна не тільки втратити джерело інформації, а й випробувати на собі більш тяжкі наслідки. Наприклад, запевнивши засудженого, що його

інформація про вчинення насильства не стане відома нікому, працівник УВП повинен розуміти, що у випадку її оприлюднення, він автоматично втрачає своє джерело інформації, більше того, засуджений змушений буде відповісти за надану інформацію працівнику установи перед іншими засудженими. Тому, про джерело інформації слід постійно дбати, але переступати межу не можна;

5) незалежно від посад і посадових інструкцій ніколи не розкривайте свої джерела інформації в УВП. Але постійно і ретельно вивчайте свої джерела інформації, ніколи не довіряйте навіть найбільш перевіреним і надійним колегам по роботі. На жаль, більшість засуджених ідуть на співпрацю з працівником установи заради власної вигоди, а тому, засуджений може надавати і недостовірну інформацію, і це варто враховувати;

б) своєчасно реагуйте на психологічний тиск і погрози з боку засуджених. За таких ситуацій необхідна співпраця з іншими підрозділами УВП. Така співпраця не тільки дасть результат безпеки для конкретного працівника, а й послужить основою для спільної роботи щодо проведення індивідуально-профілактичних заходів запобігання насильству серед засуджених.

Отже, ми вважаємо, що для забезпечення безпеки персоналу в виправних колоніях потрібно звернути увагу на забезпечення принципів законності, справедливості, прозорості, дієвого державного, громадського контролю в діяльності установи. Досить часто насилля по відношенню до інших осіб здійснюється через неможливість добитися справедливості законними методами, несправедливість і зловживання персоналом владою, безкарність винних осіб (в тому числі і з числа ув'язнених, засуджених, які використовують в своїх цілях персонал).

## **2.2. Професійний портрет персоналу виправних колоній та його роль в забезпеченні безпеки установ виконання покарань**

Як зазначає Л.В. Сітовська, сучасні підходи до кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України потребують якісного

оновлення професійної підготовки майбутніх юристів, здатних ефективно працювати у вітчизняній пенітенціарній системі. Особливості формування кадрів для пенітенціарної системи зумовлені специфікою роботи та принциповою відмінністю від інших професій юридичної галузі [39, с. 6].

На професійний портрет працівника виправної колонії основним впливом є безпосередній контакт із особами, які відбувають покарання. На нашу думку, цей «безпосередній контакт» діє по такому принципу – «хто нічого не робить, той не здійснює помилок; ті, хто більше роблять – більше піддаються впливу».

Але ж чому саме особи, які мають «голову на плечах», яким надали допуск до такої роботи, які працюють не тільки для відмітки «виконано», а й для майбутнього, то піддаються такому не дуже позитивному впливу? Ми вважаємо, що на це є такі причини – це низький рівень культури та неналежний досвід. Засуджені, які у виправних колоніях відбувають покарання не перший раз, або ж засуджені вперше мають вплив від інших і цим вони користуються, що деякі працівники мають неналежний досвід у цій сфері.

Працівників виправних колоній можна поділити на дві групи: ті, які піддаються впливу, та на тих, хто немає впливу з боку засуджених.

До першої категорії ми можемо віднести молодший начальницький склад. Молодший тюремний персонал навчається та заохочується розвивати добрі особисті відносини з в'язнями, знати й розуміти їх як індивідуумів, надавати підтримку у вирішенні особистих проблем і вести серйозні діалоги з ними. Ув'язнені найчастіше та найдовше контактують з охоронцями і наглядачами персоналом. Характер щоденної взаємодії з персоналом цього рівня значно впливає на їхню поведінку та ставлення. Позитивна взаємодія, як правило, зменшує деструктивну поведінку та ставлення й сприяє злагодженій роботі з в'язнями. Крім того, динамічна безпека дає персоналу змогу простіше дізнаватися про тривожну поведінку в'язнів, як-от спроби втечі, насильство з-поміж ув'язнених чи проти персоналу, контрабанду заборонених предметів тощо. Динамічна безпека дає змогу отримувати попереджувальну інформацію ще до того, як відбудеться небажаний інцидент. Завдяки цьому персонал

в'язниці може вживати запобіжних заходів, щоб перешкоджати виникненню інцидентів [40, с. 6].

Ця категорія осіб найбільше має контакт із засудженими. Підтвердженням цієї думки є аналіз проведеного анкетування. Він каже нам, що саме ця категорія персоналу найбільше піддається небезпеці – 84,6% (110 осіб з 130) вважає, що це саме так (додаток А).

Саме молодший начальницький склад перебуває в безпосередньому контакті із засудженими цілодобово, вони в силу свої посад не мають певного статусу перед засудженими (не всі), невеликий досвід роботи у структурі.

Особливу увагу слід звернути на фактори суб'єктивного характеру, які пов'язані особистісними та індивідуально-психологічними характеристиками персоналу виправних колоній України, а саме: недостатня морально-вольова надійність (здатність дотримуватися офіційних вимог діяльності в умовах психологічного впливу з боку осіб, зацікавлених у її порушенні); низька психологічна стійкість і витривалість (спроможність зберігати чи підвищувати працездатність у психологічно несприятливих ситуаціях службової діяльності); недостатня соціально-психологічна культура та підготовленість; неадекватна професійна мотивація (розчарування, зневіра, байдужість, втрата професійної перспективи та ін.); схильність до неконтрольованого вживання алкоголю, зловживання ним; нездатність переключитися на інші види діяльності; неефективне проведення дозвілля тощо.

На думку опитуваних повинні бути такі основні вимоги до персоналу виправних колоній: особлива дисциплінованість – 30,7% (40 з 130 осіб) вважають саме так; освітній рівень персоналу – ця характеристика стоїть на останньому плані – 28,4% (37 з 130 осіб); сукупність морально-вольових, ідейно-моральних та професійних якостей – як показало дослідження, що це основна вимога до персоналу УВП – 63% (82 з 130 осіб) вважають саме так (додаток А).

До категорії персоналу, який не піддається впливу, на нашу думку, можна віднести, в першу чергу, це начальника установи та його заступників, а ось



відділ нагляду і безпеки та оперативний відділ забезпечують безпеку і соціально-правову захищеність засуджених, встановлений в установі порядок, здійснюють профілактичну роботу з попередження правопорушень з боку засуджених, ведуть нагляд за ними, попереджають недозволені зв'язки і злочини, забезпечують дотримання правил поведінки в колонії; здійснюють оперативну роботу, боротьбу з корупцією та незаконним обігом наркотиків.

Також, до цієї категорії можна віднести неатестований склад персоналу. Але ж тут зрозуміло, що вони майже не мають ніякого контакту з спецконтингентом.

32,3% опитуваних, а це 42 особи з 130 вважають, що середній начальницький склад найбільше піддається небезпеці в той час, коли рядовий склад – 46,9% (61 особа з 130), старший начальницький склад на 23,9% (31 особа з 130) піддається небезпеці (додаток А).

Діяльність персоналу виправних колоній повинна бути спрямована на те, щоб кожного засудженого з урахуванням його індивідуальних психологічних особливостей та можливостей виправити і підготувати до майбутнього чесного трудового життя. Важливими завданнями є не тільки викорінення у засуджених негативних поглядів, властивостей, звичок, відносин, але і розвиток позитивних рис і якостей, подолання опору виховному впливу, формування соціально значущих мотивів діяльності, поведінки.

Ефективність здійснення педагогічного управління формуванням колективу засуджених залежить від скоординованості стимулів і цілей, правильного вибору оптимальних засобів, методів і форм педагогічного впливу.

Діяльність персоналу повинна починатися з вивчення колективу засуджених і включати повсякденне накопичення інформації про рівні його розвитку, актив, про наявність у ньому малих груп і т. д.

Важлива роль відводиться прогностичному вивченню засуджених. Його мета – передбачити можливі зміни в стані і поведінці членів колективу.

Вивчення колективу часто набуває діагностичного характеру, сутність якого – виявлення причин негативної поведінки, різних подій (досягнень, невдач, дисциплінарних проступків тощо).

На основі початкових даних дослідження особистості і колективу засуджених складається програма виховної роботи, метою якої є об'єднання зусиль усіх суб'єктів виправленням засуджених [41, с. 127].

Колектив співробітників пенітенціарного закладу наділений владними повноваженнями по відношенню до засуджених. Представникам колективу співробітників законом надані великі права по регламентації життя, праці, навчання і спілкування засуджених, якими вони повинні уміти користуватися. Разом з тим співробітники повинні враховувати, що ізоляція засуджених від суспільства, недолік контактів підсилюють потребу останніх в спілкуванні з ними.

Практична діяльність виправних установ свідчить про те, що колектив співробітників не завжди є колективом вихователів, хоча його основною функцією є виховна. Пов'язано це з тим, що оцінка діяльності відділів і служб, що склалася, різна і важко співвідноситься: на виробництві – виконання плану, в професійно-технічному училищі – навчання спеціальності, у відділенні – порядок і дисципліна, у школі – успішність тощо. Така оцінка їх діяльності приводить до нівелювання основної мети діяльності колонії – виправлення засуджених. Досягнення цієї мети посилює тільки колективу однодумців, що спрямовує свої зусилля на виховання кожного засудженого.

Щоб колектив співробітників став колективом вихователів, необхідна систематична, постійна, копітка робота адміністрації по його формуванню й об'єднанню, яка припускає: формування морально-психологічного клімату в колективі співробітників; вироблення єдиної для всіх співробітників ціннісної орієнтації з приводу основних питань діяльності установи, що витікає з принципів виправної політики; формування у співробітників професійної спрямованості; вироблення і введення в дію чітко продуманої системи виховної роботи із засудженими.

Морально-психологічний клімат у колективі виражається у вигляді групових відчуттів, переживань, взаємин між людьми. У виправних установах, у яких стабільно зберігаються високі результати у виховній роботі із засудженими, як правило, створений колектив співробітників із здоровим морально-психологічним кліматом. У ньому переважає атмосфера взаємного розуміння, товариського відношення один до одного, що поєднується з дисципліною, принциповістю і відповідальністю за результати діяльності.

Вироблення єдиної системи ціннісних орієнтації здійснює адміністрація. У даному випадку основна увага приділяється науковому розумінню характеру і значенню боротьби із злочинністю, ясній оцінці ролі виправних установ в системі правоохоронних органів. Ці уявлення, відносини і оцінки перетворюються на ціннісну орієнтацію співробітників, якщо будуть спиратися на знання особи, правового положення засудженого і дійсних причин злочинів, на етичні норми суспільства.

Професійно-педагогічна спрямованість виражається: в усвідомленні персоналом соціальної значущості своєї праці, глибокому переконанні у необхідності виконуваної роботи; чуйному, щирому, справедливому і вимогливому ставленні до засуджених, що виключає формалізм, а проявляє оптимістичний підхід до особи засудженого; прагненні персоналу до вдосконалення педагогічної, професійної майстерності.

У передових установах країни особлива увага приділяється службовій адаптації молодих співробітників, що прийшли на роботу до установи з навчальних закладів, їх професійному становленню як вихователів. Дієвим засобом вирішення цієї проблеми є наставництво.

Підвищення узгодженості виховної діяльності всього персоналу колонії багато в чому залежить від постійного вдосконалення його професійної майстерності, розширення сфери знань з педагогіки, психології, права, від оволодіння передовим досвідом. Тільки в результаті цілеспрямованої систематичної роботи колектив співробітників може перетворитися на колектив вихователів. Це по суті справи – колектив однодумців. Основна мета його

діяльності – виправлення засуджених. Такий колектив в достатній мірі володіє професійною майстерністю, єдиною методикою виховної роботи, реалізує практично єдині режимно-педагогічні вимоги. Для такого колективу властиве зацікавлене відношення до загальних результатів роботи [41, с. 151–153].

Персонал УВП зазвичай працює в замкнутому й ізольованому просторі, що з часом може привести до обмеженості і до втрати гнучкості. Методи навчання і управління співробітниками мають бути розроблені так, щоб запобігти цій ізольованості. Персонал повинен залишатися чутливим до змін в цивільному суспільстві, з якого поступають засуджені і в яке вони повинні будуть повернутися. Багато дослідників вказує на неминучу професійну деформацію співробітників починаючи з десятого року служби, що негативно впливає на забезпечення безпеки в УВП [42].

Отже, з огляду на це вважаємо необхідно надалі здійснювати наукове дослідження професійного портрету персоналу кримінально-виконавчої системи з метою отримання однієї цілої картини та для запобігання неправомірних дій зі сторони персоналу виправних колоній. Потребує також спеціального вивчення проблема безпеки персоналу виправних колоній, яка має найбільший вплив.

### **2.3. Діяльність адміністрації виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу**

Співробітники Державної кримінально-виконавчої служби в силу специфіки виконуваних ними функцій, постійно перебувають в середовищі, де засуджені прагнуть шляхом маніпуляційних дій уникнути виконання вимог режиму, можуть проявляти непокору, створювати конфліктні ситуації та вчиняти провокації.

При виконанні задач із забезпечення режиму виправної колонії, особовому складу досить часто доводиться діяти в реальній небезпеці, піддаючись фізичному та психічному навантаженню.

Вдале виконання службових задач у багатьох випадках залежить від бойової готовності працівників виправних колоній. Значу роль відіграє їх психологічна підготовка.

Центром морально-психологічної підготовки особового складу повинні бути заклади для підвищення кваліфікації працівників ДПтС України, наприклад, Академія Державної пенітенціарної служби та ін.

Підвищення кваліфікації – підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань [43].

Завжди в будь-якій сфері цінувалися грамотні фахівці, які знають толк у своїй справі. Часто професіоналізм залежить від освіти та досвіду роботи, але велике значення має і прагнення людини до поповнення своїх знань, а часто в багатьох сферах воно є обов'язковим фактором для зростання професіоналізму.

У сучасному світі вміння фахівця постійно навчатися, актуалізувати знання, підвищувати кваліфікацію є ключовим моментом для стрімкого розвитку кар'єри та підвищення своєї вартості на ринку праці. Однак необхідність відповідати сучасним, постійно мінливим реаліям і освоювати великі обсяги нової інформації забирає багато часу і сил.

Кадровий супровід освітнього процесу проводиться висококваліфікованими фахівцями, що володіють великим досвідом як практичної, так і викладацької діяльності, в переважній більшості мають вищу категорію.

У багатьох сферах людської діяльності курси підвищення кваліфікації є невід'ємною частиною кар'єрного зростання і просто буденної роботи. Якою б не була сфера діяльності фахівця, курси підвищення кваліфікації завжди йдуть на користь.

Як правило, курси підвищення кваліфікації ставлять перед собою мету підвищити рівень теоретичних знань слухача, а також удосконалити його

практичні навички та вміння. У результаті ми можемо спостерігати зростання майстерності працівника, зростає його грамотність і професіоналізм.

У будь-якій сфері діяльності постійно з'являються нові технології та практичні розробки, і знайомство з ними персонал може здійснити саме на подібних спеціалізованих курсах.

Для багатьох професій періодичне відвідування курсів підвищення кваліфікації є обов'язковим. Це стосується таких галузей як медицина, педагогіка, бухгалтерія та багатьох інших. Найчастіше періодичність таких курсів дорівнює одному разу в п'ять років. Персоналу, який пройшов курси та який склав екзамен, надається кваліфікаційна категорія [44].

Давайте розглянемо різні психологічні реакції людини в екстремальних ситуаціях.

Різке порушення звичайного життєвого стереотипу. Надзвичайна обстановка, особливі умови ставлять людину у цілком незвичні ситуації. Ці зміни можуть швидко вивести організм та нервову систему із ладу. Страх та тривога не можуть бути супутниками надзвичайної обстановки. Вони різко знижують ступінь впевненості людини у майбутньому, у своїй безпеці. Реакція на стан тривоги може бути надзвичайно різноманітною та в неабиякому ступені залежить від особистості людини. Умовну поведінку людей в подібних ситуаціях можна поділити на три типи: реакцію зціпеніння, реакцію утечі та звуження свідомості.

Різко зростає навантаження на нервову систему. В умовах високої напруги людині частіше за все доводиться утримуватись, приховувати різноманітні реакції. Крім того, в особливих умовах різко скорочується час на сон, відпочинок, з'являється перевтома. Все це викликає помітні зміни у складі крові, збільшується артеріальний тиск, порушуються захисні реакції організму.

Фізичне навантаження одне із складових, що діє на організм людини в особливих умовах. Велике фізичне навантаження, відсутність умов для відпочинку та відновлення сили, збільшення довготривалості робочих змін до 14 – 16 годин, мікротравми і таке інше викликають також несприятливий зріст

емоційного компоненту в поведінці. У окремих людей знижується здатність до самокерування, підвищується нервово-психічна напруга, активізуються негативні емоції, їм складніше контролювати свою поведінку. З'являється почуття страху, безнадійності, гніву. На поведінку таких осіб важко вплинути раціональними, розумними аргументами [45, с. 602–603].

Одним із ефективних засобів боротьби із зазначеними негативними явищами являються заняття в системі професійної підготовки особового складу, які є дієвим інструментом забезпечення його психологічної надійності, створення реального механізму самозахисту від скоєння відносно нього протиправних дій та злочинів, втягнення у злочинну діяльність. Актуальність піднятої теми підтверджується тим фактом, що приклади порушення представниками відомчого персоналу дисципліни та законності є далеко непоодинокими. Так, станом на 1 липня 2013 р. загальна кількість колишніх співробітників кримінально-виконавчої служби, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі, становила 111 осіб [46].

Взагалі, що таке професійна підготовка особового складу? Слід звернутися до Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 року, в якому вказано визначення: «Професійна підготовка – здобуття кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю» [43].

До системи професійної підготовки входить службова підготовка.

Службова підготовка в Державній кримінально виконавчій службі України передбачає систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності. Організація службової підготовки для осіб рядового та начальницького складу прописана в Положенні про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України від 08.09.2015 року [47].

Ми можемо звернутися до Кримінального кодексу України щодо притягнення засуджених до відповідальності за порушення безпеки з психологічної та фізичної сторони.

Згідно вищевказаного беремо на розгляд ст. 391 КК України, де вказано про злісну непокору вимогам адміністрації виправної установи.

Злісна непокора законним вимогам адміністрації виправної установи або інша протидія адміністрації у законному здійсненні її функцій особою, яка відбуває покарання у виді обмеження волі або у виді позбавлення волі, якщо ця особа за порушення вимог режиму відбування покарання була піддана протягом року стягненню у виді переведення до приміщення камерного типу (одиначної камери) або переводилась на більш суворий режим відбування покарання, – карається позбавленням волі на строк до трьох років [16].

Під непокорою ми маємо на увазі відкриту відмову засудженого від виконання конкретних вимог представника адміністрації виправної установи, який мав право пред'явити таку вимогу, а засуджений був зобов'язаний і міг її виконати, але умисно не виконав (наприклад, відмова від роботи без поважних причин, невиконання вимог про припинення порушення режиму відбування покарання тощо).

Непокора є злісною, якщо відмова від виконання законних вимог була неодноразовою або була виражена у демонстративній чи зухвалій формі. Інша протидія адміністрації у законному здійсненні її функції може полягати у навмисних діях засудженого, спрямованих на перешкоду нормальній праці засуджених або проведення заходів згідно з правилами внутрішнього розпорядку виправної установи тощо [48].

Отже, в ст. 391 КК України висвітлюється притягнення засуджених до кримінальної відповідальності за порушення безпеки з психологічного боку.

Тепер беремо до розгляду ст. 392 КК України, де прописується відповідальність за вплив засуджених на адміністрацію виправних установ з фізичної сторони.



Тероризування у виправних установах засуджених або напад на адміністрацію, а також організація з цією метою організованої групи або активна участь у такій групі, вчинені особами, які відбувають покарання у виді позбавлення волі чи у виді обмеження волі, – караються позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років [12].

Потерпілими від злочину можуть бути: 1) особи, засуджені до позбавлення волі або до обмеження волі, які відбувають це покарання у виправних установах; 2) представники адміністрації цих установ.

Під представниками адміністрації у ст. 392 розуміються як службові особи, наділені правом застосовувати заходи заохочення і стягнення щодо засуджених, так і інші особи, які виконують певні функції у виправних установах, – чергові помічники начальників виправних установ та інших осіб начальницького складу, військовослужбовці внутрішніх військ, які несуть службу з охорони і нагляду, а також особи, які здійснюють у місцях позбавлення волі медичне обслуговування, культурно-освітню роботу, загальноосвітнє та професійно-технічне навчання засуджених, адміністративний та інженерно-технічний персонал виправних установ.

Тероризування засуджених – це застосування до них фізичного насильства або погрози його застосування з метою примусити їх відмовитись від сумлінного ставлення до праці, додержання правил режиму, а також вчинення таких дій з помсти за виконання громадських обов'язків зі зміцнення дисципліни і порядку у виправній установі. Тероризуванням вважається також глумління і знущання над засудженими з метою їх залякування і перешкоджання виконанню покарання.

Під нападом на адміністрацію розуміються протиправні дії, що вчиняються щодо представників адміністрації виправної установи у зв'язку з їх службовою діяльністю, шляхом застосування насильства над ними або створення реальної загрози його негайного застосування [49].

Така діяльність сприяє принципу невідворотності кримінальної відповідальності.

Принцип невідворотності кримінальної відповідальності виявляється у тому, що: 1) кожна особа, в протиправних діяннях якої є склад злочину, повинна понести кримінальну відповідальність; 2) така особа не може бути покарана за один і той самий злочин двічі (ч. 3 ст. 2 КК України). У цьому принципі закладено також загальну і спеціальну превенції норм кримінального права [50].

При цьому кожен працівник УВП має дотримуватися обов'язку демократії та захисту свободи, що сприятиме виправленню та ресоціалізації засуджених. Особливого значення набувають особисті якості кожного працівника УВП. Так, для ефективного виконання своїх обов'язків потрібно мати добре ім'я, прозору репутацію, особистий авторитет, вірність службовому обов'язку, даному слову і моральним зобов'язанням [51].

Для роботи в пенітенціарній системі потрібен фахівець, який зможе знайти середину між психологічною теорією та особливостями системи. Низькою оплатою праці кваліфікованого фахівця не заманиш. Психолог в УВП повинен бути максимально стресостійким, оскільки відчуває тиск з усіх боків [52].

Отже, з метою ефективної роботи УВП, персонал має дотримуватись принципів діяльності та підтримувати особисті якості на високому рівні, що сприятиме взаєморозумінню серед персоналу та виправленню та ресоціалізації засуджених.

## РОЗДІЛ 3

### ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИПРАВНИХ КОЛОНІЙ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ

#### 3.1. Зарубіжний досвід та перспективи його використання за напрямом забезпечення безпеки пенітенціарного персоналу

Тема «безпека персоналу пенітенціарних установ» є надзвичайно актуальною для дослідження, адже зарубіжний досвід згідно цього широкого поняття є значно багатшим.

Актуальність вивчення та запозичення міжнародного досвіду у пенітенціарній сфері зумовлена тим, що практичне використання успішних заходів, наукових напрацювань і здобутків урядів розвинених держав світу сприятиме досягненню сталого розвитку країни, належного рівня ефективності, гуманності, цивілізованості державної політики України, підвищенню престижу державної служби у кримінально-виконавчій галузі, а також узгодженню й адаптації національного законодавства до європейських та міжнародних норм і стандартів щодо додержання прав і свобод людини і громадянина, у тому числі й засуджених; організації діяльності органів пенітенціарної системи та служби пробації як її важливої складової; кваліфікації та професіоналізму персоналу; процесу ресоціалізації засуджених; реформуванню форм взаємодії пенітенціарної служби з іншими кримінально-виконавчими структурами, громадськими організаціями, міжнародними органами й інститутами тощо. У той же час результативність запозичення зарубіжного досвіду й створення можливостей щодо його фактичного використання прямо залежить від ефективності міжнародної співпраці Державної кримінально-виконавчої служби України [53].

Як слушно стверджує В.Г. Хирний, про актуальність проблем виконання і відбування покарань у зарубіжних країнах свідчать численні міжнародні конвенції та угоди, прийняті міжнародними (у тому числі й європейськими)

організаціями [54, с. 78]. Так, міжнародна законодавча база, що регламентує діяльність пенітенціарної служби, включає низку нормативно-правових актів, серед яких: Загальна декларація прав людини, Міжнародна конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання, Європейські пенітенціарні правила, Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими, Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами по підтриманню правопорядку, Принципи медичної етики та ін. [53].

Слід зазначити, що загалом наведені вище міжнародні та європейські декларації, конвенції, договори та інші законодавчі документи в пенітенціарній сфері орієнтовані на гуманізацію системи виконання покарань, «пом'якшення» відбування покарань для засуджених із використанням новітніх методів впливу та забезпеченням повного дотримання їх прав і свобод, можливостей для ресоціалізації, навчання, освіти, культурного розвитку, належних побутових та санітарно-гігієнічних умов тощо. Проте практичне досягнення необхідного рівня гуманності та цивілізованості правовідносин у досліджуваній сфері потребує вирішення питання підпорядкування пенітенціарної служби, яке в зарубіжних країнах вирішується по-різному [53].

На думку Є.Ю. Бараша, компаративістський аналіз зарубіжного досвіду реалізації організаційно-правових форм управління дозволяє виділити певні інституційні моделі систем виконання покарань залежно від приналежності системи виконання покарань до того або іншого державного відомства: 1) модель, за якої система виконання покарань повністю підзвітна Міністерству внутрішніх справ або його еквіваленту; 2) модель, за якої система виконання покарань повністю управляється Міністерством юстиції; 3) модель, за якої система виконання покарань знаходиться під управлінням об'єднаного

Міністерства юстиції і внутрішніх справ (поліції); 4) модель, за якої система виконання покарань знаходиться у віданні окремого державного департаменту, не підконтрольного ні Міністерству юстиції, ні Міністерству внутрішніх справ; 5) змішана модель, за якої різні види покарань або заходи процесуального примусу знаходяться у віданні різних відомств (пенітенціарні установи, в яких тримають засуджених осіб, – у віданні Міністерства юстиції, а місця попереднього ув'язнення – у віданні Міністерства внутрішніх справ) [55, с. 364].

На відміну від попереднього автора, Н.П. Ковальов пропонує таку класифікацію моделей організацій та управління пенітенціарними системами: 1) управління пенітенціарною системою у повному обсязі покладене на міністерство юстиції; 2) управління пенітенціарною системою у повному обсязі покладене на відомство поліції; 3) управління пенітенціарною системою у повному обсязі покладене на окреме автономне відомство, яке не підпорядковано ані відомству поліції, ані міністерству юстиції; 4) управління пенітенціарною системою покладене на об'єднане міністерство юстиції та поліції; 5) управління пенітенціарною системою розподілене між міністерством юстиції та відомством поліції, коли місця виконання покарань перебувають у віданні міністерства юстиції, а місця попереднього ув'язнення – у віданні поліцейського відомства [56]. Таку точку зору поділяє і Д.В. Ягунов [57].

Незважаючи на різноманіття можливих організаційно-правових форм пенітенціарної системи, варто підкреслити, що для більшості європейських країн загальнопоширеною практикою є підпорядкування у повному обсязі пенітенціарних установ міністерствам юстиції (Португалія, Франція, Бельгія, Люксембург, Італія, Греція, Туреччина, Ірландія, Англія, Ісландія, Нідерланди, Німеччина, Данія, Австрія, Чехія, Словенія, Хорватія, Албанія, Македонія, Болгарія, Румунія, Сербія, Угорщина, Словаччина, Польща, Молдова, Литва, Латвія, Естонія, Росія, Швеція, Фінляндія, Вірменія та Азербайджан тощо). Такий підхід використовується й у деяких країнах Південної і Латинської Америки, а також у багатьох країнах Африки [55].

Таку модель, на нашу думку, доцільно використовувати і в Україні. Проте цілком розділяємо зауваження Є.Ю. Бараша, який стверджує, що на сьогодні діяльність Державної пенітенціарної служби України лише спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра юстиції [55, с. 366]. Однак більшість європейських організацій пріоритетною вважає модель кримінально-виконавчої служби, за якої управління в повному обсязі покладається на Міністерство юстиції [58, с. 3–6]. Незважаючи на це, на сьогодні це питання в Україні залишається не вирішеним у повній мірі.

На нашу думку, уряд України повинен виконати всі вимоги, що ставлять організації Європи, і дотримуватися проголошених пенітенціарних правил (стандартів). Тому вважаємо за необхідне, ввести зміни до діючого законодавства України щодо безпеки персоналу виправних установ.

У даному контексті вважаємо позитивним досвід Російської Федерації, яка, маючи з Україною однакові «вихідні» умови державотворення після розпаду СРСР, оперативно виконала зазначені вимоги ПАРЄ, ОБСЄ та інших впливових європейських інституцій. Так, Федеральна служба виконання покарань є федеральним органом виконавчої влади, підвідомчим Міністерству юстиції Російської Федерації, який здійснює правозастосовні функції, функції контролю і нагляду в сфері виконання кримінальних покарань відносно засуджених, функції щодо утримання підозрюваних осіб або звинувачених у скоєнні злочинів, підсудних, які знаходяться під вартою, їх охорону та конвоювання, а також функції контролю поведінки умовно засуджених та засуджених з відстрочкою відбування покарання [59, с. 135, 136].

Конструктивним, на наш погляд, є підхід пенітенціарної служби Японії, згідно з яким процедура виконання покарань диференціюється залежно від класифікації засуджених. Усі засуджені до позбавлення волі поступають спочатку до центрів класифікації, від результатів якої вони можуть бути направлені в пенітенціарні установи для: осіб з незначними злочинними нахилами; осіб із більш розвинутими злочинними нахилами; іноземних громадян; осіб, термін покарання яких більше восьми років; осіб, які молодші

20 років; психічно хворих осіб; осіб з різними захворюваннями та фізичними вадами [60, с. 217].

Ми вважаємо, що саме останній підхід до засуджених може вплинути на них більш якісніше, ніж те, що ми маємо зараз. Поясненням цієї думки є те, що він може дати змогу пом'якшити умови виконання покарання і більш гуманізувати процеси виконання кримінальних покарань.

Не менш корисним для української пенітенціарної системи є досвід Нідерландів, де в'язниці справедливо визнано «установами з найсучаснішими в Європі засобами охорони та психіатричної реабілітації засуджених». Зокрема, керівництво пенітенціарною системою Нідерландів здійснює Національне агентство виправних установ (далі – НАВУ). Важливо підкреслити, що на даний час головним завданням сектора в'язниць НАВУ є модернізація пенітенціарної служби Нідерландів, яка спрямована на економію коштів, зменшення рецидивної злочинності (до 2020 року визначено завдання зменшити повторну злочинність до 10 %) шляхом якісної підготовки до звільнення і залученням до цього більшої кількості партнерів, а саме: муніципалітетів, служби пробації, різноманітних громадських організацій, корпорацій і соціальних служб та ін. Новітньою практикою для України, на наш погляд, може стати використання сучасного електронного обладнання, електронних браслетів і направлень у TBS установи (для осіб із психічними порушеннями), що застосовуються в Нідерландах [61].

Зважаючи на вище сказане, ключовим завданням Державної пенітенціарної служби України має стати налагодження зв'язків і співпраці з міжнародними організаціями, пенітенціарними відомствами, неурядовими інституціями зарубіжних країн. З урахуванням Плану Державної пенітенціарної служби України щодо реалізації Порядку денного асоціації Україна – ЄС у 2012–2013 роках та Зasad міжнародної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України, схвалених відомчою колегією 7 жовтня 2010 р., було визначено пріоритети міжнародної діяльності Державної пенітенціарної служби України у 2012–2013 роках: 1) удосконалення системи управління

Державною пенітенціарною службою України; 2) виконання вимог Факультативного протоколу до Конвенції ООН проти катувань; 3) організація діяльності кримінально-виконавчої інспекції на засадах пробації; 4) забезпечення відкритості діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України для демократичного цивільного контролю; 5) удосконалення механізму правового регулювання діяльності Державної пенітенціарної служби України в частині адаптації національного законодавства до вимог законодавства Євросоюзу; 6) удосконалення системи підготовки персоналу та підвищення рівня його соціального захисту; 7) розвиток матеріально-технічної бази установ виконання покарань та слідчих ізоляторів у рамках міжнародних проектів; 8) напрацювання напрямів співпраці з Китайською Народною Республікою в частині залучення її інвестицій для розвитку відомчого виробничого сектора; 9) організація реалізації Угоди про співробітництво між Міністерством юстиції України та Міністерством юстиції Китайської Народної Республіки з пенітенціарних питань, Меморандуму про порозуміння із Федеральною службою виконання покарань та Угоди про співпрацю із Головним управлінням тюремної служби Республіки Польща [62].

Як бачимо, Державна пенітенціарна служба має здійснювати міжнародну співпрацю в трьох аспектах: 1) вивчення і впровадження зарубіжного досвіду; 2) виконання висновків і рекомендацій органів ООН і Ради Європи; 3) пошук і залучення інвестиційних надходжень від іноземних донорів, реалізація проектів. Важливо зазначити, що на сьогодні в площині гуманітарної сфери вивчається, впроваджено або впроваджується досвід багатьох держав, зокрема: 1) Росії (вивчення концептуальних засад державної політики з питань виконання покарань, організації діяльності установ виконання покарань, їх технічного оснащення); 2) Польщі (підготовка кадрів, корекційні програми роботи з алко- і наркозалежними засудженими «Сім кроків», «Атлантис», профілактика насильства і професійна підготовка засуджених, залучення технічної допомоги Європейської Комісії, використання засобів відео- й аудіоконтролю за засудженими і нових систем охорони, триступенева система



навчання персоналу); 3) Німеччини (реформування системи попереднього ув'язнення); 4) Великобританії (програми профілактики СНІДу серед неповнолітніх засуджених, їх мовної компетентності; зміцнення інститутів громадського контролю за діяльністю органів і установ виконання покарань, превентивні механізми); 5) Словаччини (спільне проживання жінок, які мають при собі дітей віком до трьох років); 6) Естонії і Латвії (заходи профілактики і протидії туберкульозу, діяльність служби пробації); 7) Швеції (впровадження елементів служби пробації; програми підготовки засуджених до звільнення); 8) Канади (превентивний механізм протидії неналежному поведженню відносно засуджених; заходи зменшення шкоди серед наркозалежних засуджених; елементи ювенальної юстиції); 9) США (організація охорони в установах; служби пробації; організація роботи з релігійними організаціями) [62].

Позитивним кроком із вивчення зарубіжного досвіду стосовно реформування системи професійної підготовки персоналу пенітенціарної служби є реалізація ряду міжнародних проектів, таких, як українсько-швейцарський проект «Підтримка пенітенціарної реформи в Україні» та спільний з Радою Європи проект «Підтримка в'язничної реформи в Україні» (2012–2013 рр.), у рамках якого спільно з експертами Ради Європи Джоном Тіздейлом і Джефрі Х'юзом було підготовлено підручник із менеджменту пенітенціарних установ та навчальний посібник із підготовки фахівців із в'язничного менеджменту [63].

Також, на нашу думку, можна було би ввести обмін практичними та теоретичними знаннями серед персоналу виправних колоній України та працівниками зарубіжних виправних установ, в результаті чого з'явилося у працівників виправних колоній України бажання щось змінити, щось запропонувати дивлячись на свій «зарубіжний» досвід.

Незважаючи на низку здійснених заходів у процесі міжнародної співпраці Державної пенітенціарної служби України, запозичення та впровадження зарубіжного досвіду виконання покарань, у результаті проведеного дослідження вважаємо доцільною реалізацію таких основних кроків: 1)

удосконалення механізму правового регулювання діяльності Державної пенітенціарної служби України шляхом адаптації національного законодавства до відповідних міжнародних документів; 2) організацію діяльності пенітенціарної служби на засадах пробації (гуманізація кримінальної політики держави, поширення практики застосування покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, що дозволяє зменшити чисельність ув'язнених, «перенавантаження» тюрем та уникнути негативного впливу позбавлення волі на особистість засудженого); 3) забезпечення відкритості діяльності установ кримінально-виконавчої системи для демократичного цивільного контролю; 4) вдосконалення системи підготовки персоналу пенітенціарної служби та підвищення рівня його соціального захисту (створення окремого спеціалізованого центру, практичний характер навчання, стажування персоналу пенітенціарної служби в органах державної влади та інших інституціях зарубіжних країн; правовий і соціальний захист персоналу); 5) розвиток матеріально-технічної бази установ виконання покарань (автоматизація, електронне обладнання, новітні технології); 6) організацію і проведення конференцій, семінарів та робочих зустрічей із метою представлення набутого досвіду; здійснення навчальних візитів, що дають змогу вирішити практичні питання, пов'язані з діяльністю та впровадженням набутого зарубіжного досвіду; 7) проведення спільних досліджень у сфері державної політики з питань виконання та відбування покарань; 8) сприяння роботі зарубіжних експертів у процесі розробки проектів законодавчих актів або впровадження позитивного зарубіжного досвіду тощо [53].

Пенітенціарна система України переживає кардинальне реформування за останні 75 років. Відбувається поглиблене впровадження принципів «гуманного ставлення до засуджених», «повага до їх прав і свобод» яких вимагає Організація Об'єднаних Націй [64].

Отже, згідно вищевказаного можна сказати, що Організація Об'єднаних Націй потребує більш поважного відношення до засуджених, тим часом ставить персонал виправних установ на другу лінію. Ми вважаємо, що повинно бути

навпаки – адже, від працівника залежить виправлення та ресоціалізація засудженого в майбутньому та безпека його під час виконання службових обов'язків.

### **3.2. Шляхи вдосконалення правового забезпечення та практики діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу**

Безпека персоналу установ виконання покарань виступає гарантією нормальної роботи установи та невтручання у роботу персоналу під час виконанням ним службових обов'язків. Останні події в Україні показали, що проблема забезпечення безпеки персоналу УВП потребує детального вивчення для розробки дієвих шляхів подолання наявних проблем [65].

Законодавство України створило державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, але безпека персоналу в УВП потребує термінової модернізації, а її нормативно-правове регулювання – вдосконалення. Очевидно, що законодавство України потребує новітніх змін, шляхом доповнення новими нормами, котрі були б орієнтовані саме на безпеку персоналу в УВП з урахуванням тенденцій розвитку нашої держави та кримінально-виконавчого законодавства [66, с. 112–113].

Забезпечення безпеки в Державній кримінально-виконавчій службі України відбувається шляхом застосування комплексу організаційно-правових, режимних, оперативно-профілактичних, матеріально-технічних та інших заходів, спрямованих на попередження або усунення небезпечних посягань, що мають місце в органах та установах виконання покарань. Мета безпеки в Державній кримінально-виконавчій службі України полягає у комплексному впливі на зовнішні та внутрішні потенційні та реальні загрози в Державній кримінально-виконавчій службі України; захисті прав, свобод і законних інтересів засуджених, персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та інших осіб, які перебувають на території органів та установ виконання покарань; забезпеченні процесу виправлення і ресоціалізації

засуджених. Забезпечення безпеки як самих УВП, так і всіх осіб, які перебувають на території (включаючи персонал, засуджених, родичів та інших осіб), є одним із основних завдань оперативних підрозділів УВП [66, с. 111–112].

Які ж шляхи вдосконалення для безпеки персоналу виправних колоній можуть бути?

Ми звернулись до Проекту Закону України «Про пенітенціарну систему» від 24 листопада 2017 року, а саме до р. 1 ст. 4 п. 4, де вказано: «Дотримання соціально-економічних та професійних прав персоналу пенітенціарної системи має відображати важливість соціальної функції, яка ним виконується. Відбір, навчання та умови праці персоналу пенітенціарної системи мають бути такими, щоб дозволяти підтримку високих стандартів у роботі із засудженими та особами, узятими під варту» [67].

В той час, коли в Законі України «Про державну кримінально-виконавчу службу України» про такі деталі, як високі стандарти, покращені умови праці та більш професіональний відбір працівників виправних колоній майже не сказано. Беремо на розгляд статтю 4 вищевказаного Закону: «Діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України проводиться на основі дотримання прав і свобод людини та громадянина. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України зобов'язаний поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення» [12].

Ми вважаємо, що саме ці фактори в першу чергу є основою, так сказати, безпеки працівників виправних колоній України, адже, йде більш професіональний відбір майбутніх працівників, звертається увага на характеристики людини: освіта, наявність практики і так далі.

В чому полягає поняття «покращені умови праці»? На нашу думку, це забезпечення повного соціального пакету, дотримання всіх норм, які вказані в Законі України «Про державну кримінально-виконавчу службу», наприклад, відвідування медичних закладів не органів внутрішніх справ, а створених закладів для працівників установ виконання покарань.

Також, це належний рівень матеріального забезпечення – на даний час, це є основною проблемою працівників виправних колоній. Заробітна плата не співпадає з виконання функціональних обов'язків. Згідно чого у працівника «відпадає» бажання працювати, робити щось на користь державі. Тобто, як держава до співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, так і навпаки. Ще можна сказати, якщо зробити конкурсний відбір більш важким, не так легко доступним, то це може вплинути на особу, яка прагне вступити до лав Державної кримінально-виконавчої служби України.

До поняття безпеки працівника виправної колонії ми відносимо те, що засуджені повинні знати та реально бачити, що спочатку «йде» персонал і його потреби, а потім спецконтингент; що діє законодавство щодо захисту персоналу. А не як на даний час – персонал виправних колоній принижують засуджені, а у відповідь працівник має право зробити зауваження, написати рапорт, і, в крайньому випадку, застосувати спеціальні засоби, що робити цього працівник не буде, так як спеціальні засоби застарілі, деякі не вміють ними користуватися, деякі взагалі їх не мають і так далі.

Випадків, де страждає працівник виправної колонії багато, але на загальний розсуд це виноситься тільки тоді, що мало сполох серед інших.

Проведений нами аналіз зарубіжної літератури дає можливість констатувати, що в діяльності пенітенціарних систем інших країн також наявні проблеми щодо функціонування виправних установ, а також забезпечення безпеки їхнього персоналу .

Так, зарубіжний вчений В.А. Пертлі вважає, що на даний час у нас спостерігається дисбаланс уваги, що приділяється, з одного боку, засудженим, а з іншого – персоналу. Одним із стереотипів є те, що в ході здійснення пенітенціарної діяльності йде порушення прав тільки засуджених і осіб, що знаходяться під вартою. Ця проблема полягає в низькій їх захищеності. Негативними чинниками при цьому є незабезпечення житлом, речовим і грошовим постачанням. При цьому перед системою постійно ставляться усе більш складні завдання, пов'язані із забезпеченням безпеки громадян [68].

Кваліфіковані кадри нестримно покидають систему, бо не бачать ніякої віддачі від своєї напруженої, відповідальної і небезпечної праці. Адміністрація вимушена наймати людей нефахових, часто закриваючи очі на особові деформації цих осіб, їх недостатню освіченість і так далі [68].

Результатом такої кадрової політики є насильство усередині тюремних стін, неповага до засуджених і зневага їх правами. Та чи має право керівництво вимагати поваги з боку співробітників, якщо постійно порушують їх права, відносяться до них як до людей другого сорту, створюють у них комплекс невдахи, не здатного навіть мінімально забезпечити не лише родину, але і себе самого? Таке положення нетерпимо хоча би тому, що більшість співробітників - офіцери, що добровільно вирішили продовжувати своїй країні, навіть терплячи від нього образи і приниження, ризикуючи життям і здоров'ям, в особливо важких і несприятливих умовах, вимагаючи максимальної зосередженості і самовіддачі [68].

Загалом, ми погоджуємося з точкою зору названого вченого. Проте, враховуючи українські реалії хочемо зауважити наступне.

Істотно знижується рівень контролю за засудженими, збереженням певного режиму в установі, що створює передумови для втеч, що є небезпечним для населення. Саме від співробітників кримінально-виконавчої системи, їх професіоналізму, освіченості та інших якостей залежить ефективність виконання покарання.

Виправлення ситуації, що склалася, можливо тільки за умови зміни відношення до персоналу виправних установ, кадрової політики, надання їм повного соціального пакету, який дозволяв би повністю компенсувати витрати і обмеження, пов'язані із службою.

Особиста безпека співробітників виправних установ визначається специфікою умов і змісту професійної діяльності, мірою професійної захищеності співробітника, а також вжиттям спеціальних заходів, роботою з персоналом в цій сфері, мірою його загальної професійної підготовленості і

наявністю спеціальних знань і умінь, необхідних при рішенні тих чи інших ситуацій.

На даний час ми бачимо, що посилюється активність організованої злочинності, пов'язаної з правоохоронними органами, з'являється багато нових злочинних дій, зростає кількість тяжких злочинів проти особи, в тому числі працівників виправних установ.

Існують основні напрями забезпечення безпеки співробітників кримінально-виконавчої системи, які вимагають їх вдосконалення. Окрім заходів, пов'язаних з профілактикою і припиненням правопорушень у виправних установах, включаючи безпосередні посягання на співробітників, здійснюються заходи в плані підвищення рівня матеріально-технічного забезпечення установ і органів, що виконують кримінальні покарання, у тому числі зброєю, спеціальною технікою, сучасними засобами захисту і активної самооборони.

Велике значення також відіграє психологічний компонент. Розгортання психологічної служби в установах і органах, що виконують кримінальні покарання, психологічне забезпечення, психологічна корекція, послаблення впливу емоційно-психологічних перевантажень і стресів є важливими завданнями практичних психологів. Підвищення рівня психологічної безпеки співробітників сприяє, у свою чергу, їх фізичній безпеці. Тобто, ми вважаємо, що психологічну роботу потрібно проводити не тільки з особами, які притягненні до кримінальної відповідальності, а з співробітниками виправних установ.

Співробітник, що діє відповідно до закону, що має хорошу професійну підготовку і обіймає посаду, адекватну його професійним здібностям, має менше шансів стати жертвою злочинних дій і здатний забезпечити безпеку собі та колегам.

Заходи соціально-правового захисту підвищують ефективність діяльності, а також безпеку органу або установи виконуючого покарання, сприяють забезпеченню особистої безпеки співробітників.

Проте ніякі закони, нормативні акти або управлінські рішення не зможуть створити співробітникові необхідний рівень безпеки, якщо сам він не має чітких психологічних установок, конкретних знань, умінь і навичок по її забезпеченню. Причому ці знання і уміння необхідно застосовувати при ухваленні управлінських рішень і виконанні конкретних професійних завдань. Тому, одним з важливих напрямів в роботі з особовим складом повинні стати: професійне навчання і професійна освіта.

У керівника, як і у підлеглого, має бути сформоване переконання в тому, що забезпечення безпеки при рішенні службових задач є найважливішою моральною і необхідною професійною якістю, що враховується при оцінці професійної підготовленості співробітника. Результат від зробленої роботи при такій постановці не знизиться.

Важливим компонентом напряму роботи із співробітниками по забезпеченню безпеки являється навчання стратегії, тактиці і прийомам забезпечення цієї безпеки. Для цього необхідно реалізувати комплекс завдань : передача керівникові знань, умінь і навичок в постановці і рішенні управлінських завдань, пов'язаних із забезпеченням безпеки співробітників; навчання різних категорій співробітників з урахуванням специфіки їх діяльності тактиці і прийомам забезпечення психологічної та фізичної безпеки при рішенні ними службових завдань.

Як показує нам практика, що таке навчання може успішно проводитися на трьох рівнях: в ході стаціонарного навчання в учбових закладах кримінально-виконавчої системи; у системі перепідготовки і підвищення кваліфікації; в процесі службової підготовки практичних працівників установ і органів, що виконують кримінальні покарання. Це навчання не може обмежуватися спеціальними курсами або окремими заняттями з менеджменту або тактики безпеки. Співробітник, особливо керівник, повинні мати знання у сфері соціально економічних наук, юриспруденції, соціології, соціальної, загальної і пенітенціарної психології, теорії і практики управління, пенітенціарної педагогіки, кримінології, криміналістики, інформатики,



оперативно-розшукової діяльності. Потрібна також бойова та фізична підготовка.

Рівень вимог до володіння такими знаннями, уміннями і навичками у різних категорій співробітників і для вирішення різних завдань по забезпеченню професійної безпеки має бути також різним.

Соціальна захищеність персоналу – поняття різноманітне, воно включає безліч самостійних компонентів. Серед них можна назвати наступні.

Економічна захищеність – відповідність матеріального забезпечення персоналу його об'єктивним матеріальним і іншим потребам.

Правова захищеність – відповідність правової і нормативної бази діяльності установ і органів, що виконують кримінальні покарання, об'єктивним умовам і завданням цієї діяльності. Вона визначає рівень правового забезпечення професійної діяльності співробітника і можливості його правового захисту при рішенні їм професійних завдань або особистих проблем, пов'язаних з цією діяльністю. Особливу роль правова захищеність грає у разі, якщо співробітник повинен здійснювати які-небудь дії із захисту свого життя, здоров'я, честі і гідності.

Матеріально-технічна захищеність – відповідність матеріально-технічного забезпечення професійної діяльності співробітників її об'єктивним умовам і задачам.

Соціальна захищеність припускає відповідність соціального статусу правоохоронних органів в державі і соціального статусу співробітників правоохоронних органів значущості тих державних завдань, які вони виконують.

Соціально-психологічна захищеність – ця відповідність громадської думки про діяльність установ і органів, що виконують кримінальні покарання, об'єктивним оцінкам їх діяльності, а також відповідність образу співробітника реальним професійним і особовим типам співробітників. Особливим аспектом соціально-психологічної захищеності є стабільний позитивний емоційний клімат в колективі.

Кадрова захищеність – відповідність рівня професійній надійності персоналу, його моральних, інтелектуальних, емоційно-вольових якостей, професійній компетентності вимогам, що пред'являються до особи співробітника кримінально-виконавчої системи, і завдань її діяльності.

Інформаційна захищеність – відповідність можливостей отримання інформації, необхідної для ефективної професійної діяльності, у тому числі наукових і практичних знань, умінь і навичок, реальної необхідності мати таку інформацію для вирішення професійних завдань і забезпечення професійної захищеності і особистої безпеки.

Спеціальним компонентом інформаційної захищеності співробітника є припинення просочування інформації про професійну діяльність або особисте життя, яке могло б перешкоджати рішенню професійних завдань або підвищувати міру особистого ризику для нього і його близьких.

Спеціальна захищеність - ефективність спеціальних заходів оперативно-розшукового, контррозвідального і іншого характеру, дій підрозділів власної безпеки по захисту установ і органів, що виконують кримінальні покарання, від дій злочинних елементів.

Психологічна захищеність – відповідність спеціальних заходів, спрямованих на профілактику і відвертання психологічної деформації особи співробітника під впливом стресів і емоційно-психологічних перевантажень, міри реальної дії на нього психотравмуючих чинників, пов'язаних з професійною діяльністю.

Фізична захищеність – відповідність комплексу правових, матеріально-технічних, управлінських і інших заходів, що забезпечують збереження життя і здоров'я співробітників при рішенні ними професійних завдань, реальним можливостям понизити цей ризик до об'єктивної межі.

Виходячи з аналізу названих заходів, можна сказати, що професійна захищеність співробітника – це процес забезпечення (матеріального, кадрового, соціального і іншого), необхідного для нормальної професійної діяльності персоналу в рішенні їм службових завдань. Тому термін «забезпечення» іноді

застосовується замість «захищеність», проте їх слід розрізняти: забезпечення – це процес рішення життєвих проблем професійної діяльності співробітника, захищеність – результат, успішність цього процесу.

Отже, безпека персоналу у виправних установах відіграє важливу роль для збереження порядку, як в установі, так і в навколишньому світі.

Проведемо порівняльний аналіз засобів і заходів забезпечення безпеки персоналу кримінально-виконавчих установ в Україні, Латвії, Естонії [69].

Перша відмінність, яка закріплена на законодавчому рівні, полягає у тому, що в Кримінально-виконавчому кодексі (далі – КВК) України передбачений розділ під назвою «Режим у колоніях та засоби його забезпечення», а в Кодексі Латвії про виконання покарань – «Міри безпеки та підстави застосування зброї». Зазначений розділ передбачає регламентування застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї. В КВК Естонії – «Забезпечення безпеки в тюрмі». Зазначений розділ естонського кодексу передбачає безпеку як персоналу, так і засуджених. КВК України, а саме ст.106, визначає підстави та порядок застосування фізичної сили, спеціальних засобів, гамівної сорочки та зброї [9].

Однак, якщо звернутись до КВК Естонії, можна побачити іншу картину. У випадках систематичного порушення КВК чи правил внутрішнього розпорядку установи виконання покарань, спричинення шкоди здоров'ю або наявності схильності до скоєння самогубства, чи втеч до засудженого можуть бути застосовані додаткові міри безпеки. Ст. 84 Кодексу Латвії про виконання покарань «Заходи безпеки щодо осіб, позбавлених волі»: «Працівники установ позбавлення волі мають право застосовувати до осіб, позбавлених волі, фізичну силу, спеціальні прийоми боротьби і спеціальні засоби з метою: 1) відбиття нападу на працівників установи позбавлення волі або на інших осіб; 2) відбиття нападу на будівлі, приміщення, будівлі та транспортні засоби або звільнення зайнятих озброєними особами об'єктів; 3) звільнення заручників; 4) запобігання масовим заворушенням і групових порушень громадського порядку; 5) затримання особи, що не підкоряється або чинить опір працівникові установи

позбавлення волі, або є підстави вважати, що воно може завдати шкоди собі чи іншому; б) припинення спроби втечі засуджених» [70].

Якщо порівнювати з КВК України, то більш чітка регламентація порядку застосування фізичної сили, спеціальних засобів та зброї прописана в Кодексі Латвії про виконання покарань, що унеможлиблює перевищення службових повноважень серед персоналу виправних колоній. Вид і інтенсивність застосування спеціальних засобів визначаються характером правопорушення, особистістю порушника і конкретними обставинами і ситуацією. При застосуванні спеціальних засобів слід прагнути до обмеження заподіяної цими засобами шкоди. Друга відмінність – це перелік спеціальних засобів, які працівники кримінально-виконавчих установ застосовують для забезпечення безпеки. Законодавством України передбачено 5 спеціальних засобів: наручники, гамівна сорочка, гумові кийки, сльозогінні речовини та вогнепальна зброя. Латвійський кодекс про виконання покарань передбачає застосування таких спеціальних засобів: наручники, гамівні сорочки, стеки, службових собак, сльозоточиві речовини, водомети, бронемашини та інші спеціальні транспортні засоби, пристрої для відкривання зайнятих правопорушниками приміщень, засоби для руйнування перешкод. Якщо ж звернутись до КВК Естонії, то перелік таких засобів більш ширший: наручники та кайдани, засоби для зв'язування, гамівна сорочка, смиренний стілець, службова тварина, засоби примусового зупинення автомобіля, водяна пушка, гранати з сльозоточивим газом, димові, шумові, світлові чи з іншим ефектом, або які викликають больові відчуття, вибухові речовини спеціально призначення, які не використовуються проти людей, світлові та звукові пристрої спеціального призначення, фарбуючі та позначаючи засоби спеціального призначення, зброя: вогнепальна, газова, пневматична, холодна, електрошокова. Перед застосуванням спеціальних засобів, якщо обставини і ситуація дозволяють це, необхідно попередити про намір це зробити. Якщо в результаті застосування фізичної сили або спеціальних засобів є потерпілі, працівники адміністрації місця позбавлення волі зобов'язані негайно надати їм медичну допомогу. Про всі випадки

застосування спеціальних засобів, за винятком застосування наручників, адміністрація установи позбавлення волі негайно повідомляє прокурора і начальника Управління місць ув'язнення. Порядок повідомлення прокурора та начальника установи виконання покарань і в Україні, і в Латвії однаковий. Більш чіткий та повний порядок регулювання забезпечення безпеки персоналу кримінально-виконавчих установ Естонії та Латвії на законодавчому рівні дозволяє покращити рівень роботи установи. З метою усунення прорахунків кримінально-виконавчого законодавства України, на нашу думку, доцільно доповнити КВК України по прикладу Естонського та Латвійського кодексу окремим розділом «Забезпечення безпеки в установах виконання покарань», в якому розкрити види, правила та підстави застосування заходів і засобів безпеки у вітчизняних кримінально-виконавчих установах. Порівняльний аналіз застосування заходів безпеки в установах виконання покарань в Україні, Естонії та Латвії свідчить про необхідність продовження приведення українського законодавства до європейських стандартів [69].

Отже, законодавство України створило державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, але безпека персоналу в УВП потребує термінової модернізації, а її нормативно-правове регулювання – вдосконалення. Очевидно, що законодавство України потребує новітніх змін, шляхом доповнення новими нормами, котрі були б орієнтовані саме на безпеку персоналу в УВП з урахуванням тенденцій розвитку нашої держави та кримінально-виконавчого законодавства.

## ВИСНОВКИ

За результатами розв'язання завдань дипломної роботи магістра автор дійшла таких висновків:

1. Проведено аналіз стану наукової розробки проблеми та методологічних засад безпеки працівників виправних колоній України. Так, оглядом наукових праць встановлено, що персонал Державної кримінально-виконавчої служби України повинен забезпечуватись всім спектром заходів соціального захисту громадянина, а також додатково до них – розвинутою системою заходів спеціального (професійного) захисту. На сьогодні це, на жаль, не запроваджено у практику, бо навіть закріплені в законодавстві заходи не підкріплені матеріальними ресурсами, внаслідок чого всі вони залишаються на рівні загальних декларацій.

2. У процесі розгляду питання «Поняття та зміст безпеки» було встановлено, що цей термін, за великим тлумачним словником сучасної української мови, визначається як стан, коли кому-, чому-небудь ніщо не загрожує; за юридичною енциклопедією – це стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Безпека персоналу – це стан захищеності життєво важливих інтересів осіб рядового і начальницького складу, а також вільнонайманих працівників виправних колоній від зовнішніх та внутрішніх загроз, що виникають у процесі реалізації ними кримінально-виконавчої функції держави.

Формулюючи зазначене визначення, ми вирішили не обтяжувати його зайвими термінологічними конструкціями. Водночас, вважаємо за доречне доповнити, що неодмінною ознакою наведеного вище визначення, ми також вважаємо, що безпека персоналу виправних колоній – це стан убезпечення, що досягається також завдяки цілеспрямованій діяльності спеціальних суб'єктів на рівні відповідних структурних підрозділів зазначених установ.

3. Згідно дослідження питання щодо правової основи забезпечення

безпеки персоналу у виправних колоніях України було визначено, що як показує практика, що під час відбування та виконання кримінальних покарань більшість уваги приділяється засудженим. А ось проблеми та інтереси працівників, які мають найбільший вплив на засуджених та їх виправлення у майбутньому, нікого не цікавлять та фактично не беруться до уваги. Внаслідок цього у системі виконання покарань спостерігається низка проблем: неефективне та непрофесійне виконання обов'язків персоналом, значний відтік кадрів з установ виконання покарань.

Ми вважаємо, що для забезпечення безпеки персоналу в виправних колоніях потрібно звернути увагу на забезпечення принципів законності, справедливості, прозорості, дієвого державного, громадського контролю в діяльності установи.

4. Дослідивши питання щодо професійного портрету працівника виправної колонії, ми дійшли висновку, що на професійний портрет працівника виправної колонії основним впливом є безпосередній контакт із особами, які відбувають покарання.

Працівників виправних колоній можна поділити на дві групи: ті, які піддаються впливу, та на тих, хто немає впливу з боку засуджених.

Згідно проведеного опитування саме молодший начальницький склад перебуває в безпосередньому контакті із засудженими цілодобово, вони в силу свої посад не мають певного статусу перед засудженими (не всі), невеликий досвід роботи у структурі.

З огляду на це вважаємо необхідно надалі здійснювати наукове дослідження професійного портрету персоналу кримінально-виконавчої системи з метою отримання однієї цілої картини та для запобігання неправомірних дій зі сторони персоналу виправних колоній. Потребує також спеціального вивчення проблема безпеки персоналу виправних колоній, яка має найбільший вплив.

5. Обґрунтування діяльності адміністрації виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу підтвердило, що співробітники Державної

кримінально-виконавчої служби в силу специфіки виконуваних ними функцій, постійно перебувають в середовищі, де засуджені прагнуть шляхом маніпуляційних дій уникнути виконання вимог режиму, можуть проявляти непокору, створювати конфліктні ситуації та вчиняти провокації.

З метою ефективної роботи УВП, персонал має дотримуватись принципів діяльності та підтримувати особисті якості на високому рівні, що сприятиме взаєморозумінню серед персоналу та виправленню та ресоціалізації засуджених.

6. За результатами аналізу зарубіжного досвіду встановлено, що теоретико-прикладний напрям «безпека персоналу пенітенціарних установ» є надзвичайно актуальним для дослідження, адже зарубіжний досвід згідно цього широкого поняття є значно багатшим.

На нашу думку, Уряд України повинен виконати всі вимоги, що ставлять організації Європи, і додержуватися проголошених пенітенціарних правил (стандартів). Тому вважаємо за необхідне, ввести зміни до діючого законодавства України щодо безпеки персоналу виправних установ.

Не менш корисним для української пенітенціарної системи є досвід Нідерландів, де в'язниці справедливо визнано «установами з найсучаснішими в Європі засобами охорони та психіатричної реабілітації засуджених».

Зважаючи на вище сказане, ключовим завданням Державної пенітенціарної служби України має стати налагодження зв'язків і співпраці з міжнародними організаціями, пенітенціарними відомствами, неурядовими інституціями зарубіжних країн.

7. У процесі розроблення шляхів вдосконалення правового забезпечення та практики діяльності виправних колоній щодо забезпечення безпеки персоналу було вивчено положення Проекту Закону України «Про пенітенціарну систему» від 24 листопада 2017 року, а саме до р. 1 ст. 4 п. 4, де вказано: «Дотримання соціально-економічних та професійних прав персоналу пенітенціарної системи має відображати важливість соціальної функції, яка ним виконується. Відбір, навчання та умови праці персоналу пенітенціарної системи



мають бути такими, щоб дозволяти підтримку високих стандартів у роботі із засудженими та особами, узятими під варту».

В той час, коли в Законі України «Про державну кримінально-виконавчу службу України» про такі деталі, як високі стандарти, покращені умови праці та більш професіональний відбір працівників виправних колоній майже не сказано. Беремо на розгляд статтю 4 вищевказаного Закону: «Діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України проводиться на основі дотримання прав і свобод людини та громадянина. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України зобов'язаний поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення.»

Ми вважаємо, що саме ці фактори в першу чергу є основою, так сказати, безпеки працівників виправних колоній України, адже, йде більш професіональний відбір майбутніх працівників, звертається увага на характеристики людини: освіта, наявність практики і так далі.

Отже, законодавство України створило державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, але безпека персоналу в УВП потребує термінової модернізації, а її нормативно-правове регулювання – вдосконалення. Очевидно, що законодавство України потребує новітніх змін, шляхом доповнення новими нормами, котрі були б орієнтовані саме на безпеку персоналу в УВП з урахуванням тенденцій розвитку нашої держави та кримінально-виконавчого законодавства.