

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема особистої безпеки персоналу ДКВСУ має комплексний характер, адже ця проблема не вичерпується тільки захистом від злочинних посягань з боку засуджених, й включає у себе особистий захист осіб, які працюють в установах, від дії небезпечних технічних, медичних і інших несприятливих факторів, які посилюються в місцях несвободи. На рівень забезпечення особистої безпеки в ДКВСУ негативно впливає професійна деформація працівників, що перебуває у прямій залежності від стажу роботи або служби в місцях несвободи, а також виду УВП.

Критеріями оцінки стану особистої безпеки персоналу ДКВСУ в конкретній установі виконання покарань, треба вважати: дотримання засудженими вимог адміністрації дисциплінарного характеру, криміногенний склад засуджених, кількість осіб, які перебувають на медичному обліку наркоманів, алкоголіків, тих, хто має психічні відхилення, кількість конфліктів, які виникають між утримуваними та персоналом установи; число погроз відносно персоналу з боку засуджених, криміногенний склад й кількість організацій асоціальної спрямованості у місці дислокації установи виконання покарань чи проживання персоналу та їх сімей; статистичні дані про дії протиправного характеру, вчинені відносно персоналу або їх близьких родичів тощо.

Аналіз публікацій за тематикою дослідження. У юридичній літературі проблемні питання особистої безпеки персоналу ДКВСУ висвітлені у дослідженнях відомих вчених, а саме: К.В. Антонова, О.І. Бажанова, І.Л. Близнюка, Є.С. Брашніної, В.М. Бризгалова, А.І. Васильєва, О.І. Галінського, А.П. Геля, А.А. Гончарова, Е.А. Говорухіна, Т.А. Денисової, О.М. Джужи, М.А. Дутова, П.П. Козлова, О.Г. Колба, М.Є. Макагона, В.О. Меркулової, С.М. Мирончука, О.М. Моїсєєва, О.Є. Наташева, Ю.В. Нікітіна, Ю.В. Пленкіна, О.Б. Пташинського, Г.О. Радова, О.О. Рябініна, А.Х. Степанюка, Л.О. Стрелкова, М.О. Стручкова, М.І. Ткаченка,

В.М. Трубникова, Е.В. Тураєва, В.Ф. Усенка, С.Я. Фаренюка, І.В. Шмарова, В.Є. Южаніна, І.С. Яковець та ін, але виключно фрагментарно.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами (кафедральними темами). Обраний напрям дослідження узгоджується із Концепцією Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (Закон України № 228–IV від 21 листопада 2002 року), Пріоритетними напрямами розвитку науки і техніки на період до 2020 року (Закон України № 2519-VI від 9 вересня 2010 року), Стратегією національної безпеки України (Указ Президента України № 287/2015 від 26 травня 2015 року) та зі Стратегією розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, затвердженою Постановою Загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року. Дипломна робота виконана в межах цільової комплексної програми «Проблеми національного та міжнародного права» кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу Академії Державної пенітенціарної служби (номер державної реєстрації 0117U007207).

Мета і завдання дослідження. Мета даного дослідження полягає в аналізі адміністративно-правових заходів підвищення особистої безпеки персоналу ДКВСУ, розробленні на основі аналізу науково обґрунтованих рекомендацій і пропозицій стосовно шляхів підвищення безпеки персоналу ДКВСУ.

Реалізація поставленої мети зумовлює необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити поняття і склад персоналу ДКВСУ;
- розглянути статус персоналу ДКВСУ;
- розкрити поняття та сутність безпеки персоналу ДКВСУ;
- визначити нормативно-правову базу забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ;

- дослідити адміністративно-правові заходи особистої безпеки персоналу ДКВСУ в типових та екстремальних обставинах;
- вивчити адміністративно-правові заходи забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ суб'єктами нагляду;
- проаналізувати закордонний досвід забезпечення особистої безпеки персоналу пенітенціарної системи;
- обґрунтувати шляхи підвищення безпеки персоналу ДКВСУ.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері виконання і відбування кримінальних покарань, що виникають з приводу забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ.

Предметом дослідження є адміністративно-правові заходи підвищення особистої безпеки персоналу ДКВСУ.

Методи дослідження обрано з урахуванням поставленої мети, завдань дослідження, його об'єкта і предмета. Методологічну основу дослідження складають загальнонаукові та спеціальні методи, властиві дослідженням з правових наук. Основним методом є загальнонауковий діалектичний метод, що дозволив проаналізувати чинне законодавство та практику його застосування щодо особистої забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ (підрозділ 1.3.). Історико-правовий метод використовувався для дослідження поняття персоналу ДКВСУ (підрозділ 1.1.). Застосування функціонального методу дозволило встановити основні напрямки забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ (підрозділ 2.2.). Порівняльно-правовий метод дав змогу виявити властиві нормам чинного законодавства переваги і недоліки (підрозділ 2.3.). За допомогою логіко-семантичного методу визначено поняття «безпека персоналу ДКВСУ» та «взаємодія відділу нагляду і безпеки з оперативним підрозділом» (підрозділи 1.2., 3.1.). Аналіз і синтез використано під час дослідження механізму забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ та визначення суб'єктів його забезпечення (підрозділи 1.2., 2.2.).

Наукова новизна одержаних результатів. Дипломна робота присвячена аналізу адміністративно-правових заходів підвищення особистої безпеки

персоналу ДКВСУ. На основі здійсненого дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків, зокрема:

вперше:

- запропоновано поняття «безпека в ДКВСУ» як систему кримінально-виконавчих відносин та правових засобів, спрямовану на захист прав і свобод персоналу ДКВСУ, засуджених та інших осіб, важливих і значимих інтересів органів та установ виконання покарань. Мета безпеки в ДКВСУ спрямована на зниження й усунення небезпечних факторів в органах та установах виконання покарань;

- сформульовано визначення «взаємодія відділу нагляду і безпеки з оперативним підрозділом» як узгодженість дій, спрямованих на вирішення спільних завдань з урахуванням напрямків, місця та часу з метою забезпечення встановленого порядку виконання та відбування покарання, безпеки засуджених, персоналу, інших осіб, які перебувають на території виправної колонії, а також недопущення вчинення злочинів та правопорушень;

- комплексно розглянуто питання взаємодії відділу нагляду і безпеки з оперативним підрозділом у кримінально-виконавчих установах закритого типу щодо забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, а саме обґрунтовано організаційні форми й методи роботи, що впливають з їхніх компетенцій;

удосконалено:

- нормативно-правове забезпечення заходів особистої безпеки персоналу ДКВСУ, зокрема запропоновано внести зміни й доповнення до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», КВК України;

дістало подальшого розвитку:

- положення теорії адміністративного права України, а саме: надано тлумачення певних понять, пов'язаних з регулюванням суспільних відносин, що виникають при забезпеченні особистої безпеки персоналу ДКВСУ;

- науково-практичне уточнення таких понять, як «контроль», «небезпека».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані висновки та пропозиції становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес і можуть бути використані у:

- а) *науково-дослідній роботі* – для подальшої розробки загальних питань особистої безпеки персоналу ДКВСУ та особливостей його забезпечення, а також для дослідження встановленого порядку виконання та відбування покарання, його основних вимог і обґрунтування їхніх теоретичних засад;
- б) *законотворчій діяльності* – для подальшого вдосконалення чинного законодавства України;
- в) *правозастосовчій діяльності* – для вдосконалення процесу забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ;
- г) *навчальному процесі* – при викладанні дисциплін: «Кримінально-виконавче право», «Кримінологія», «Тактико-спеціальна підготовка» та «Оперативно-розшукова діяльність».

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та їх аргументація, рекомендації практичного характеру обговорені на:

- міжнародній науково-практичній конференції *Актуальні проблеми кримінального права та процесу, тези виступу на тему:* «Аналіз законодавства з питань забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ». Міжнародна науково-практична конференція (15 грудня 2019 р) с. 28-32.

Структура дипломної роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, що включають вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (87 найменувань). Загальний обсяг дипломної роботи становить 84 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ПЕРСОНАЛ ДКВС УКРАЇНИ:

ПОНЯТТЯ, СКЛАД ТА ПРАВОВИЙ СТАТУС

1.1. Поняття і склад персоналу ДКВСУ

У процесі виконання покарання в органах та установах виконання покарань виникає питання забезпечення ефективності здійснення професійної діяльності працівниками Державної кримінально-виконавчої служби України. Ефективність професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України значною мірою залежить від кадрів ДКВСУ.

Аналіз сучасної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України, свідчить, про те, що забезпечення якісного виконання покладених на неї завдань та функцій неможливе без належної організації діяльності її базової складової – персоналу відповідних органів, підприємств, установ та організацій цієї державної служби.

Така організація має місце лише за умови наявності науково обґрунтованого та практично апробованого забезпечення процесу управління персоналом пенітенціарній системі, належної практичної реалізації управлінських напрацювань у цій сфері, а також постійного вдосконалення форм і методів роботи з персоналом [1, с. 75].

Вирішення цілого кола питань, пов'язаних із персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України, є вкрай актуальним. Адже в сучасних умовах, коли до функціонування всієї цієї системи державних органів висуваються підвищені вимоги, коли їх діяльність справляє значний вплив на удосконалення суспільних відносин, розвиток економічних та соціальних процесів, особливої важливості набуває питання якісного оновлення кадрового складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Слід відзначити, що вирішення цього завдання безпосередньо спрямоване на забезпечення виконання положень Концепції реформування Державної кримінально-

виконавчої служби України, одним із результатів реалізації якої визнано зміцнення кадрового потенціалу кримінально-виконавчої служби. Загальні проблеми управління персоналом, правового та соціального захисту працівників правоохоронних органів певною мірою розглядалися філософами, теоретиками права, вченими-адміністративістами, соціологами, політологами, економістами тощо.

Значний внесок у розробку даної проблеми зробили такі провідні вітчизняні та зарубіжні вчені, як В. Б. Авер'янов, М. І. Ануфрієв, В. Г. Атаманчук, О. М. Бандурка, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, І. П. Голосніченко, М. М. Дорогих, Р. А. Калюжний, О. П. Ключніченко, А. Т. Комзюк, О. П. Коренєв, Л. М. Колодкін, Н. П. Матюхіна, О. В. Негодченко, В. Ф. Опришко, О. І. Остапенко, В. П. Петков, В. М. Плішкін, О. П. Рябченко, М. М. Тищенко, В. В. Цветков, В. М. Шаповал, В. К. Шкарупа тощо. Проблеми правового статусу, соціального забезпечення персоналу та кадрової політики ДКВСУ були предметом досліджень О. Г. Боднарчука, А. О. Галая, С. В. Зливка, М. М. Рехкала тощо.

Проте вчені так і не досягли єдності поглядів щодо понятійного апарату даної проблематики, відсутні комплексні дослідження правових та організаційних засад функціонування персоналу ДКВСУ, незважаючи на їх важливе наукове та прикладне значення. Особливо гостро ці питання постали в умовах розпочатого процесу реформування цього державного органу, що потребує оновлення теоретичної та приведення у відповідність практичної бази його діяльності. У юридичній та спеціальній літературі поняття «персонал», «кадри», «особовий склад» часто використовуються як синоніми, а тому спробуємо здійснити детальний аналіз найбільш поширеніших визначень, які вживаються в діяльності правоохоронних органів в цілому та ДКВСУ зокрема. Це дасть можливість більш чітко виявити сутність та риси того явища, яке є об'єктом управління людським фактором пенітенціарної системи.

Термін «персонал» походить від лат. «persona» – особа, а його використання відображає реальне підвищення ролі людського фактора у забезпеченні ефективного функціонування органів та установ виконання покарань, зростання залежності результатів їх діяльності від якості розвитку, мотивації та характеру використання всього персоналу й кожного працівника окремо. Необхідно зазначити, що після прийняття у 2003 р. нового Кримінально-виконавчого кодексу України термін «персонал» знайшов своє відображення на законодавчому рівні [2], у 2005 р. – у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [3]. У ст. 14 цього Закону України зазначено, що «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» [3].

З метою з'ясування значення поняття «персонал» проаналізуємо низку визначень, які містяться в науковій літературі та інших фахових джерелах і які, на наш погляд, дають можливість отримати уявлення про найбільш характерні риси цього явища.

Так, до них віднесемо: 1) виділення осіб за ознакою належності до певної організації; 2) включення в організаційну структуру організації, шляхом зайняття відповідних посад; 3) знаходження в трудових, службових відносинах з організацією на постійній або тимчасовій та оплатній основі; 4) виконання відповідної функції, діяльності, операцій в організації на професійній основі; 5) участь у реалізації цілей та завдань функціонування організації; 6) наділення певними правами, обов'язками та гарантіями, що притаманні особі у зв'язку із належністю до персоналу цієї організації [4, с. 383; 5, с. 331; 6, с. 116; 7, с. 15; 8, с. 121; 9, с. 35]. Отже, як свідчить аналіз наведених точок зору науковців, поняття «персонал» можна тлумачити в широкому та вузькому значенні. Відповідно таке трактування воно має і в системі ДКВСУ. Зокрема, у широкому сенсі це поняття охоплює всіх осіб, які

виконують певні обов'язки у відповідних органах, підприємствах, установах і організаціях ДКВСУ та будь-яких їх структурних підрозділах.

Поняття «персонал» об'єднує не лише атестованих, але й цивільних осіб. Головне тут – не посада, яку обіймає людина в ієрархії, а те, що дана особа реально виконує певну трудову функцію в даній системі управління. Як було відзначено вище, поряд із поняттям «персонал» використовується поняття «кадри», але між схожими і нерідко взаємозамінюваними поняттями існують деякі відмінності. Так, якщо персонал – це сукупність усіх людських ресурсів, які має структурний підрозділ, то кадри – це сукупність співробітників підрозділу, яка характеризується професійно-кваліфікаційною, соціально-психологічною, статевою, віковою та іншими спеціально встановленими характеристиками.

Тобто до кадрів належать співробітники, які мають професійні здібності до виконуваної діяльності, мають спеціальну підготовку, а саме це поняття характеризує якісну сторону людського ресурсу відповідного державного органу. Виходячи із цього персонал ДКВСУ включає в себе: атестований склад співробітників; неатестований (цивільний) персонал.

Щодо терміна «особовий склад», який також досить часто вживається в юридичній літературі, цікавим є міркування О. М. Бандурки та В. О. Соболева, які зазначають, що хоча «поняття особового складу більш притаманне старим радянським часам і воно також вживалось у документах перших років незалежності... вчені і практики останнім часом використовують як однозначні два поняття: «персонал» (від лат. *persona* – особа) і «особовий склад» [10, с. 5]. Ми повністю підтримуємо цю позицію, адже таке поняття, дійсно, частіше за все застосовується до кадрового складу силових структур – армії, Міністерства внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державної кримінально виконавчої служби України.

Враховуючи викладене, в ми будемо використовувати поняття «кадри», «персонал» та «особовий склад» як синоніми щодо осіб, які працюють в органах та установах виконання покарань і забезпечують виконання завдань

та функцій ДКВСУ. На нашу думку, такий підхід не суперечить практиці і досить часто застосовується як у локальних нормативних актах, так і в назвах структурних підрозділів органів і установ виконання покарань: так, існує відділ організації професійної підготовки персоналу, який входить до складу департаменту по роботі з персоналом Державного департаменту України з питань виконання покарань, відділ по роботі з особовим складом тощо.

Враховуючи також позицію О. М. Бандурки з цього приводу, під особовим складом органів та установ виконання покарань ми будемо розуміти лише тих осіб, яким в установленому порядку присвоєні спеціальні звання внутрішньої служби. У цьому контексті відмітимо, що більшість учених [1; 9; 11; 12; 13] дотримуються думки, що використання терміна «персонал» найбільше відповідає сучасним реаліям діяльності установ виконання покарань, оскільки він фактично означає сукупну єдність особистостей, які працюють для досягнення головної, загальної для всіх мети – виправлення та ресоціалізації засуджених. Із цим ми повністю погоджуємося. Тому щодо безпосередньої характеристики поняття персоналу ДКВСУ, наприклад, можна підтримати точку зору А. О. Галая, який наводить таке визначення поняття «персонал установ виконання покарання»: персонал установ виконання покарання – це постійний кадровий склад працівників установ виконання покарання, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарання та користується у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення ефективної діяльності [9, с. 35].

При цьому слід звернути увагу на позицію Н. П. Матюхіної, яка слушно звертає увагу на те, що до суттєвих ознак персоналу організації слід обов'язково віднести такі якісні характеристики: здібності (наявність конкретних знань та професійних навичок, досвід роботи у певній сфері діяльності); мотивації (коло професійних та особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру, потреба у професійній та особистій самореалізації); якості

(наявність психологічних, інтелектуальних, фізичних якостей, що потрібні для певної професійної діяльності) [6, с. 117].

Вважаємо, що такий підхід до характеристики персоналу дає можливість розглядати його як явище, що має декілька аспектів свого прояву, які одночасно повинні бути об'єктами управління в процесі роботи з персоналом. З урахуванням викладеного як висновок можна навести таке (розширене теоретичне) визначення поняття «персонал ДКВСУ»: персонал ДКВСУ – це сукупність осіб, які обіймають відповідно до штатного розклад посади у структурі відповідних органів, підприємств, установ та організацій ДКВСУ, мають спеціальні звання (або працюють за трудовим договором (контрактом)), володіють моральними та діловими якостями, відповідною мотивацією та необхідними здібностями, що дозволяють їм на професійній основі забезпечувати реалізацію завдання щодо здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, і які у зв'язку з цим користуються певними правами, обов'язками та гарантіями працівників ДКВСУ.

У свою чергу, варто відзначити можливість уточнити (надати звужене практичне визначення) положення ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», яку пропонуємо викласти в наступній редакції: «До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи, які на підставі укладеного трудового договору (контракту) обіймають посади в органах, підприємствах, установах та організаціях Державної кримінально-виконавчої служби України».

Таке визначення, на наш погляд, більш чітко відображає сутність персоналу. Слід також відзначити, що як будь-яка упорядкована сукупність персонал ДКВСУ має власну структуру, котра обумовлена особливістю організаційної побудови та функціонування цього державного органу. Щодо характеристики цієї структури, то ми підтримуємо точку зору науковців (О. В. Крушельницької, Д. П. Мельничука), згідно з якою класифікація персоналу передбачає його поділ на дві основні категорії залежно від участі в

процесі виробництва: управлінський та виробничий [14, с. 11–12]. Відповідно, весь персонал ДКВСУ можна об'єднати у декілька груп, а саме: до першої групи входять керівний склад та спеціалісти; до другої групи входять технічні виконавці та виробничий персонал.

Підставою для віднесення співробітників ДКВСУ до тієї або іншої групи (категорії) є посада, тобто штатна одиниця структурного підрозділу, яка визначається відповідно до штатного розкладу та обумовлена неї функцій працівника. М. М. Ребкало по-іншому визначає організаційну структуру персоналу ДКВСУ за службовими посадами: 1) рівень Державного департаменту України з питань виконання покарань встановлені; 2) рівень регіону; 3) рівень установ (закладів) ДКВСУ [13, с. 137-138]. Як бачимо, в основу цієї класифікації покладено критерій структури ДКВСУ. Однак, на наш погляд, якщо врахувати, що однією з найбільш істотних ознак персоналу ДКВСУ є реалізація ним завдання щодо здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, то слід відзначити, що для опрацювання відповідних пропозиції щодо удосконалення кадрової роботи більш доцільно є перша класифікація – за виконуваними функціями, адже саме від того, яку функцію виконує особа як працівник (службовець) ДКВСУ залежать вимоги до неї, її правовий статус, а також ті нормативно-правові приписи, які регулюють її діяльність.

Щодо останніх відзначимо, що як і будь-який персонал, персонал ДКВСУ у своїй діяльності керується певними правилами щодо порядку та умов проходження служби, реалізації заходів соціально-правового захисту. Ці правові аспекти регулювання їх службової діяльності передбачені Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України, яке на сьогодні повністю поширюється на особовий склад ДКВСУ, а також кримінально-виконавчим законодавством та підзаконними нормативно-правовими актами. Оскільки для аналізу персоналу ДКВСУ ми обрали функціональний підхід, то відзначимо, що й вимоги до нього, які мають нормативний характер, відрізняються

залежно від функцій, які притаманні тій або іншій посаді чи виконуваній роботі або службовій функції. Так, серед персоналу ДКВСУ можна виділити оперативні функціональні групи (підрозділи) оперативні; групи (підрозділи) нагляду і безпеки; групи (підрозділи) виховної роботи; виробничо-технічні групи (підрозділи), медико-санітарні групи (підрозділи) тощо. Відповідно до кожної такої групи будуть ставитися різні вимоги (професійні, особисті якості, соціально-демографічні показники тощо). Однак при всьому різноманітті можна виділити загальні вимоги до персоналу ДКВСУ, які відображені в ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України».

Такі загальні вимоги до персоналу ДКВСУ забезпечують єдині підходи до формування міцного, професійного кадрового ядра цієї державної служби. А вже врахування особливостей службової діяльності в окремих функціональних групах (підрозділах) ДКВСУ забезпечується за рахунок відповідних кваліфікаційних вимог до професійної придатності, які визначаються нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України») [3]. Для працівників та службовців із числа персоналу вікові обмеження для роботи в органах і установах виконання покарань визначаються трудовим законодавством. Вимоги, які висуваються до рівня освіти персоналу, відрізняються залежно від посади та функцій, які виконує ця особа.

Більшість персоналу ДКВСУ повинні мати вищу або середню спеціальну освіту, оскільки застосування кримінально-виконавчого законодавства, здійснення психолого-педагогічного впливу на засуджених вимагає високого рівня кваліфікації.

Властивістю нинішнього стану функціонування персоналу установ виконання покарання, як і інших державних службовців, на що вказується в літературі [15; 16; 17], є загострення організаційних проблем, яке, на думку А. О. Галая, зумовлене: недостатнім організаційно-правовим та матеріально-

технічним забезпеченням ДКВСУ; неналежним нормативно-правовим регулюванням статусу та процедур проходження служби в ДКВСУ; понаднормовим навантаженням персоналу, зумовленим загальним зростанням рівня злочинності, переповненням установ виконання покарання та скороченням кількості працівників; недостатністю впровадження сучасних науково обґрунтованих засад організації діяльності персоналу установ виконання покарання [9, с. 47-48].

Усі ці негативні фактори насамперед відображаються саме на персоналі ДКВСУ, а тому вони потребують як можна швидшого усунення, що є частиною діяльності з управління людськими ресурсами (персоналом) цього державного органу. А їх усунення, на наше глибоке переконання, повинно бути здійснено на основі, наприклад, Стратегії кадрової роботи в Державній кримінально-виконавчій службі України, яка потребує розроблення для забезпечення виконання відповідних положень Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби України.

Таким чином, слід відзначити, що кадри ДКВСУ є центральним елементом цього державного органу, управління яким у сучасний період має численні недоліки, усунення яких сприятиме удосконаленню всіх напрямків функціонування ДКВСУ. В умовах процесу реформування цього державного органу основна увага, окрім удосконалення форм та методів здійснення власне пенітенціарної діяльності, повинна бути спрямована на підвищення ефективності управління персоналом ДКВСУ, приведення її у відповідність до сучасних вимог кадрової роботи, адже від дій кожного співробітника органу, установи, структурного підрозділу ДКВСУ залежить кінцевий результат роботи – належне здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. Відповідним чином організоване та здійснюване управління персоналом пенітенціарної системи здатне забезпечити активізацію людського фактора, сприяти розвитку й застосуванню творчого потенціалу кожного співробітника ДКВСУ, підвищенню рівня його кваліфікації, компетентності, відповідальності та

ініціативи. Саме тому слід вказати, що актуальними питаннями, які потребують свого опрацювання, є дослідження питань та надання пропозицій щодо впровадження сучасних форм та методів роботи з персоналом у ДКВСУ.

1.2. Правовий статус персоналу ДКВСУ

Правовий статус особи має свою структуру, тобто сукупність елементів. Вивчення відповідних концепцій складу, найчастіше вкрай суперечливих, дозволяє зробити висновок про відсутність у сучасній юридичній науці єдності точок зору щодо його елементів. Конструкції, що пропонуються різними авторами, містять від 2 до 7 елементів.

Правовий статус становить сукупність прав, обов'язків та законних інтересів, або пропонує виділяти в структурі статусу правосуб'єктність, права, обов'язки. Окремі автори визначають зміст статусу за допомогою більшої кількості ознак, крім обов'язків, а саме: обов'язки, права, гарантії діяльності і юридичну відповідальність. Як видно, не зважаючи на такий широкий спектр поглядів, майже усі вчені виділяють у складі правового статусу права та обов'язки, відносно решти елементів їх позиції істотно відрізняються.

Зокрема, аналіз нормативно-правових актів, у яких мова ведеться про правовий статус кадрів Державної кримінально-виконавчої служби України, свідчить про те, що в жодному із них досі в повному об'ємі зміст даного поняття не з'ясовано. Так, уст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», застосовано з цього приводу лише формальний підхід, а саме – у цій правовій нормі перераховані тільки види персоналу ДКВСУ (згідно ч. 1 – це: особи рядового і начальницького складу; спеціалісти, які не мають спеціальних звань; інші працівники, які працюють за трудовими договорами) [3], але не дано визначення цього поняття, що має вирішальне значення при визначенні соціально-правової природи цих осіб та їх потенційних можливостей у боротьбі із злочинністю. Більш того, уст. 14 Закону

допущена й логічна помилка, яка полягає у тому, що у ній фактично ототожнюються такі слова, як «персонал» та «працівники», а також перше визначено через зміст другого. У той самий час, кожне і з цих слів має своє змістовне навантаження [18, с. 121].

Так, під «персоналом» (відлат. *personalis* – особистий) розуміється особовий склад будь-якої установи, підприємства, а також групи працівників однієї професії, однієї статі, т.ін. [19, с. 437], а під працівником – особу, яка виконує які-небудь обов'язки, перебуває десь на роботі, на службі [20, с. 532].

Звичайно, що у такій ситуації уч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально виконавчу службу України» більш правильно, з точки зору дотримання принципів нормотворчості [21, с. 214], замість словосполучення «інші працівники» застосувати вираз «інші особи». Таким чином буде вирішено й ще одну проблему, а саме – подолана колізія у середині окремої норми права [21, с. 275-276], що виникла в результаті допущення інтелектуальної помилки та порушення правил юридичної техніки шляхом тавтології (відгрец. *tauto* – тежсамеслово). Логічним у зв'язку з цим буде й доповнення ст. 14 зазначеного Закону відповідною приміткою, у якій дати визначення поняття «персонал органів та установ виконання покарань», що сформульовано, зокрема, на доктринальному рівні [22, с. 35].

Якщо узагальнити зазначені та інші результати досліджень, присвячених з'ясуванню сутності та змісту, діяльності персоналу органів та установ виконання покарань [22], а також врахувати нормативні підходи з означеної проблематики, включаючи правові джерела відомчого характеру, та взяти за основу етимологічне значення слова «персонал», то можна сформулювати наступне визначення «персонал органів та установ виконання покарань» – це фізичні особи, які на добровільній основі, з урахуванням визначених у законі кваліфікаційних та інших вимог і принципів діяльності, професійної, психологічної, моральної та іншої готовності, здатні ефективно працювати у відповідних підрозділах Державної кримінально-виконавчої служби України та реалізувати у повній мірі закріплені у кримінально-виконавчому

законодавстві завдання, а також належним чином виконувати інші обов'язки, що витікають з їх правового статусу, при державному гарантуванні їх діяльності. Таким чином, до системи утворюючих ознак, що складають зміст даного поняття, відносяться:

1. До персоналу органів та установ виконання покарань відносяться ті фізичні особи, які, відповідно до вимог ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» володіють наступними ознаками: а) є громадянами України (цей статус визначається Законом України «Про громадянство України» [23]); б) є повнолітніми (ч. 2 ст. 14 зазначеного Закону); в) мають відповідний стан здоров'я (Закон України «Про основи охорони здоров'я в Україні» [24]; г) мають відповідну для роботи в органах чи установах виконання покарань професійну кваліфікацію.

2. Робота в ДКВСУ здійснюється на добровільній основі. У наукових джерелах добровільним вважається те, яке здійснюється, діє, т.ін. з власного бажання, доброї волі, без насилля, примусу. Особливістю роботи в органах та установах виконання покарань з цього приводу є й те, що, не дивлячись на наявність у ДКВСУ незаборонених законом воєнізованих формувань, прийом на службу до них здійснюється також лише на добровільній основі. Відповідно до примітки до ст. 260 КК України «Створення непередбачених законом воєнізованих або збройних формувань», під воєнізованими розуміють формування, які мають організаційну структуру військового типу, а саме: єдиноначальність, підпорядкованість та дисципліну, і в яких проводиться військова або стройова чи фізична підготовка [25, с. 143]. При цьому на персонал органів та установ виконання покарань не розповсюджуються на період служби в ДКВСУ Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу».

3. До претендента на роботу (службу), як, власне, і до діючого персоналу ДКВСУ пред'являються певні кваліфікаційні вимоги, мова про які, у першу чергу, ведеться у ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу», а також у підзаконних нормативно-правових актах

Міністерства юстиції України (до 1 січня 2017 року – це Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів і підрозділів внутрішніх справ, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 року № 114, а також дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України). Крім цього, до державних службовців кваліфікаційні вимоги визначені у Законі України «Про державну службу», а до осіб, які працюють за трудовими договорами і органах та установах виконання покарань – Кодексом законів України про працю. Щодо інших вимог, які пред’являються до персоналу ДКВСУ, то частина із них викладена в розділі III Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (ділові та моральні якості, освітній рівень тощо (ч. 3 ст. 14); прийняття та підписання тексту присяги (ч.ч. 4-5 ст. 14); обмеження політичної діяльності (ст. 15); інші вимоги, мова про які ведеться ст. 16 (виконання законів, додержання професійної етики, гуманне ставлення до засуджених осіб, взятих під варту, т.ін.)). Крім цього, ряд загальних вимог, що мають суворо виконувати особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, визначені у Кодексі етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, який схвалений рішенням колегії Державної пенітенціарної служби України протоколом № 11 РК від 19.12.2012. Основні принципи діяльності персоналу ДКВСУ закріплені в Конституції України (ст. 2, ч. 3 ст. 17, ч.3ст. 17, ч. 2 ст. 19, ст. 24, ст. 27-29, ст.31, п. 14 ст. 92, інші), ст. 2 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та ст. 5 КВК України.

4. Особи, які працюють (служать) в органах та установах виконання покарань мають володіти такою рисою, як готовність до умов роботи (служби), яка, у свою чергу, є різноаспектною: професійна, психологічна, педагогічна, фізична, емоційна, т. ін. У науці під готовністю розуміють згоду, схильність до чого-небудь або вияв бажання зробити що-небудь. Саме у такому змісті варто розуміти готовність персоналу до роботи (служби) у ДКВСУ.

5. Зазначені особи мають здатність до роботи (служби) в органах та установах виконання покарань. У доктринальних джерелах здатність тлумачать як уміння здійснювати, виконувати, робити що-небудь, поводити себе певним чином. Отже, для персоналу ДКВСУ одночасно мають бути характерними як готовність (бажання), так і здатність працювати (служити) в органах та установах виконання покарань.

6. Робота (служба) в ДКВСУ має бути ефективною, тобто такою, яка приносить бажаний результат як для конкретно взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, так і в цілому для того підрозділу, в якому вона працює (ефект – від лат. *Effectu* – дія: результат будь-якої дії). При цьому загальне поняття ефективності, як встановлено І. С. Яковець, включає у себе три головних елементи: 1) ціль; 2) засіб; 3) досягнутий результат. Виходячи з цього, вона під ефективністю виконання покарань у широкому сенсі розуміє здатність ДКВСУ реально, з найкращим використанням наявних засобів, у оптимальні чи визначені законом або вироком суду строки реалізувати завдання цього процесу. У такому ж контексті варто розглядати й ефективність діяльності окремо взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань [18, с. 123].

7. Відповідно до вимог КВК України персонал в ДКВСУ, поділяється на:

а) персонал органів виконання покарань (центральный орган виконавчої влади у сфері виконання покарань; його територіальні управління; органи пробації);

б) персонал установ виконання покарань (арештні доми; кримінально-виконавчі установи; спеціальні виховні установи (виховні колонії), слідчі ізолятори у випадках, передбачених КВК;

в) персонал інших органів виконання покарань (Державна виконавча служба України;

г) військові частини гауптвахти, а також дисциплінарні батальйони).

Крім цього, кожен із зазначених органів та установ виконання покарань має свою структуру та відповідні підрозділи (частини, групи, класи), які формуються з різних категорій персоналу відповідно до Закону України «Про загальну структуру і чисельність кримінально-виконавчої системи України».

Персонал ДКВСУ покликаний реалізувати правові норми, пов'язані із змістом завдань, визначених у кримінально-виконавчому законодавстві. Під реалізацією права в науці розуміють зумовлену нормами права правомірну поведінку суб'єктів права. При цьому в теорії права виділяють три форми реалізації норм права, які в тому числі використовує персонал органів та установ виконання покарань у своїй діяльності, а саме: а) дотримання; б) виконання; в) використання правових принципів.

8. Зазначені завдання персонал ДКВСУ має реалізувати у повній мірі. Саме тому в ст. 16 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ, Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ та в інших нормативно-правових актах (Законі України «Про державну службу»; Кодексі законів України про працю, КК України, Законі України «Про запобігання корупції» передбачені різні види юридичної відповідальності (закріплений в законі та забезпечувальний державою юридичний обов'язок правопорушника, зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали, персоналу органів та установ виконання покарань за невиконання та неналежне виконання цими особами своїх функціональних обов'язків і вчинення протиправних діянь (дій чи бездіяльності) [25, с. 143].

9. Завдання, які є предметом діяльності персоналу ДКВСУ, мають бути закріплені у кримінально-виконавчому законодавстві. Такий підхід ґрунтується на вимогах п. 14 ст. 92 Конституції України, відповідно до якої діяльність органів та установ виконання по карань має визначатись виключно законами. До кримінально-виконавчого законодавства України, як це впливає із змісту ст. 2 КВК, відноситься: Кримінально-виконавчий кодекс;

інші акти законодавства, а також чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та звичайно, Конституцією України, у першу чергу, про яку законодавець чомусь «забув», формулюючи положення цієї статті Кодексу. Більш того, як визначено в п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 року № 9 «Про застосування Конституції України, як зазначено в її ст. 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцією як акт прямої дії, що досить важливо при визначенні правомірності прийняття рішень персоналом ДКВСУ та оцінки їх дій відповідними суб'єктами виконавчої та судової влади. Щодо завдань, які має реалізовувати персонал органів та установ виконання покарань, то вони закріплені в ст. 1 КВК України, ст. 1 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу», ст. 6 Закону «Про пробацію» та в інших законах, мова про які велась вище та які складають зміст терміну «законодавство», офіційне тлумачення якого дано у рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року №12-рп/98 [25, с. 145].

10. Персонал ДКВСУ має також належним чином виконувати й інші обов'язки. У науковій літературі слово «належно» означає відповідність чому-небудь; бути виконуваним, здійснюваним, створеним, досягненим, тобто належність – це відповідність вимогам та змісту тієї діяльності якою на законних підставах займається будь-яка особа. Обов'язок – це встановлена законодавством та забезпечена державою міра необхідної поведінки суб'єкта права.

11. Обов'язки персоналу ДКВСУ витікають з його правового статусу. Під правовим статусом в юриспруденції розуміють сукупність суб'єктивних прав, юридичних обов'язків і законних інтересів суб'єктів права. У розділі IV Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» (ст.ст. 18-20), а також в інших законах, що визначають правовий статус персоналу

органів та установ виконання покарань, встановлені виключні права та обов'язки цих осіб, тобто такі, які не підлягають так званому поширеному тлумаченню змісту правової норми, позаяк це може бути визнано судом як перевищення повноважень чи влади та стати підставою для притягнення осіб до юридичної відповідальності.

12. Діяльність персоналу органів та установ виконання покарань гарантується державою. Під гарантією у тлумачних джерелах розуміються умови, що забезпечують успіх чого не будь.

У правовій літературі зазначається, що гарантія – це один і звидів забезпечення виконання зобов'язань, а у більш вузькому значенні – як систему економічних, політичних, ідеологічних, моральних і юридичних вимог, умов і засобів охорони прав і інтересів суб'єктів у правозастосовному процесі [18, с. 124].

У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», як, власне, й в інших спеціальних законах, що стосуються змісту правового статусу персоналу органів та установ виконання покарань, визначений окремий правовий інститут, у якому регулюється це питання (розділ V «Правовий та соціальний захист персоналу ДКВСУ»).

Таким чином, слід визнати, що повне сутнісно-змістовне значення поняття «персонал органів та установ виконання покарань» можна з'ясувати лише при всебічному аналізі усіх без винятку його системо утворюючих ознак. З іншого боку, відсутність хоча б однієї з них не тільки спотворює у певній мірі соціально-правову природу даного суб'єкта кримінально-виконавчих правовідносин, але й створює відповідні перешкоди для удосконалення його правового статусу та у цілому сфери виконання покарань.

Означивши правовий статус персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, слід відзначити, що персонал Державної кримінально-виконавчої служби України під час виконання покладених на нього обов'язків керується законами та іншими нормативно-правовими

актами, діє на підставі та в межах своїх повноважень. Ніхто, крім випадків, прямо передбачених законом, не має права втручатися в службову діяльність персоналу.

Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України, а також члени їхніх сімей знаходяться під захистом держави, їх безпека, честь і гідність охороняються законом. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України мають право на носіння форменого одягу із знаками розрізнення, зразки якого розробляються відповідно до законодавства. Використання спеціальних звань, відзнак, форменого одягу, службових чи спеціальних посвідчень, знаків (жетонів) особою, яка не належить до осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

1.3. Поняття та сутність безпеки персоналу ДКВСУ

Одне з найважливіших завдань органів та установ виконання покарань ДКВСУ є виконання кримінальних покарань. В.М. Трубніков з цього приводу зазначає, що реалізація даного завдання забезпечується надійною ізоляцією засуджених від суспільства, постійним наглядом за їх поведінкою, дотриманням ними всіх вимог режиму покарання, залученням працездатних засуджених до роботи, проведення з ними виховної роботи, загальноосвітнє та професійне навчання осіб, які відбувають покарання та інше [26, с. 57]. Безперечно, що невід'ємною частиною цих умов є забезпечення процесу безпеки засуджених та персоналу органів та УВП.

Питання безпеки в ДКВСУ – досить складне теоретичне і практичне питання, яка ще не отримало ґрунтовної наукової розробки у сучасній вітчизняній теорії. Даному питанню не приділено належної уваги і у законодавчих актах. Як приклад, потрібно зазначити, що у кримінально-виконавчому законодавстві України нерідко використовується термін «безпека». Аналіз чинного законодавства України дозволяє констатувати

широке використання у нормах Кримінально-виконавчого кодексу України терміну «безпека» 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 в ДКВСУ і не відображають юридичної природи та змісту вказаного правового «феномену». Тому важливого значення набуває аналіз наукової літератури та інших юридичних джерел, у яких розглядається «безпека», її зміст, з метою синтезу вказаного поняття та розроблення нового наукового визначення.

Аналіз юридичної літератури з питань забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, виданої за часів незалежності України, свідчить про відсутність науково-практичного інтересу до дослідження цієї теми у цілому, хоча потреба у продовженні цієї роботи у нових економічних і соціальних умовах, зростає з точки зору подальшого реформування кримінально-виконавчої системи взагалі і установ виконання покарання зокрема, а також з точки зору забезпечення встановленого порядку виконання та відбування покарання та попередження злочинності у місцях позбавлення волі.

Зважаючи на те, що у кримінально-виконавчому законодавстві відсутнє визначення поняття «безпека персоналу ДКВСУ» важливого значення набувають дослідження наукової літератури, відомчих нормативних актів та інших джерел в яких розглядається «безпека персоналу ДКВСУ», її зміст тощо.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови категорія «безпека» визначається як стан, коли кому-, чому-небудь ніщо не загрожує [32, с. 70]. У юридичній енциклопедії як стан захищеності життєвоважливих інтересів особи, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх загроз [33, с. 207]. Поняття «безпека» широко використовується у наукових дослідженнях з різних галузей права і, зокрема, у вітчизняній пенітенціарній науці. Однак єдиного підходу до розуміння вищезазначеного поняття поки що не існує, а

отже, поза межами «безпеки» залишається багато важливих аспектів, що призводить до неповного а у деяких випадках і хибного розуміння вказаного правового явища. Так, на думку В. А. Ліпкана, «безпека» – це конкретний стан захищеності будь-якої держави та її спроможність протистояти змінам умов функціонування, як таким, що носять як передбачуваний, так і спонтанний характер. Безпека – це гарантована конституційними, законодавчими і практичними заходами захищеність і забезпеченість життєво важливих інтересів об'єкта від зовнішніх і внутрішніх загроз. Базовими ознаками поняття «безпека» є: стан об'єкта; здатність об'єкта, явища або процесу зберігати свою суть в умовах цілеспрямованого, руйнівного чи то внутрішнього, чи то зовнішнього впливу; властивість системи, побудованої на принципах структурної стійкості, самоорганізації, цілісності; необхідна умова діяльності особи, суспільства, держави, що дозволяє їм зберігати та збільшувати духовні та матеріальні цінності; відсутність небезпек та загроз для об'єкта [34, с. 57-61].

Так Е.А. Говорухін вважає, що під безпекою в органах та установах виконання покарань слід розуміти різновид соціального контролю, який здійснюється по відношенню до осіб, що відбувають покарання у місцях позбавлення волі [7, с. 139].

Цікаву думку щодо розв'язання цієї проблеми висловили В.М. Бризгалов та М.Є. Макагон. Вони зазначили, що безпека в установах виконання покарань спрямована на попередження та припинення можливих загроз, порушень вимог режиму та виховання засуджених у дусі поваги правил соціального співжиття [35, с. 20].

Дещо іншу позицію щодо визначення поняття безпеки в установах виконання покарань займає М.О. Стручков. Безпеку він розглядає як систему заходів щодо контролю за персоналом та поведінкою засуджених, що здійснюється уповноваженими особами військового наряду контролерів, адміністрацією та співробітниками виправно-трудоустанов з метою усунення загроз, забезпечення вимог режиму відбування покарання [36, с. 102].

Г.О. Радов підкреслював, що безпека в установах виконання покарань це врегульована нормами виправно-трудового права діяльність усіх суб'єктів карально-виховного процесу, яка здійснюється шляхом спостереження, обшуків, оглядів та перевірок засуджених, з метою контролю за ними, психолого-педагогічного впливу на них, збору необхідної інформації щодо забезпечення карально-виховного процесу та сукупності поставлених задач [18, с. 130].

А. Г. Перегудов поняття «безпека» розглядає як систему сформованих на основі юридичних норм і в результаті управлінської діяльності правовідносини, що виникають при виконанні кримінальних покарань і забезпечують недоторканність життя і здоров'я співробітників, засуджених, інших громадян, які мають відношення до діяльності даних установ, їх нормальну працю і відпочинок, а також структурну цілісність і нормальне функціонування УВП, в тому числі їх окремих підрозділів [37, с. 26]. А.В. Буданов 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 [38, с.11]. А.В. Щербаков вважає, 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 рахунку поширення епідемій, інфекційних захворювань та туберкульозу [39, с. 50]. О.М. Джужа та О.І. Осауленко під особистою безпекою засуджених розуміють гарантовану міжнародним правом та українським законодавством захищеність життя, здоров'я, інших життєво важливих і соціально значимих інтересів цієї категорії громадян від завдання шкоди, а також запобігання небезпеці та загрозам, які виникають у процесі відбування (виконання) кримінальних

покарань у виді арешту, обмеження волі, тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців або позбавлення волі [40, с. 212]. Слід підкреслити наукову позицію А.Х. Степанюка, відповідно 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 [28, с. 239-241].

Оскільки серед вчених існують різні точки зору з приводу визначення поняття «безпеки персоналу ДКВСУ», то ми спробуємо дати нове наукове визначення поняття, яке досліджується та розкрити його зміст.

Варто зазначити, що філософія тлумачить поняття як одну із форм мислення, уявлення, що містить в собі вимогу постійності, цілковитої визначеності, однозначного мовного висловлення [41, с. 354]. Логіка під поняттям розуміє форму мислення, яка відображає предмети і явища за їх суттєвими ознаками, що відбивають природу предмету, його сутність і відрізняють цей предмет або явище від усіх інших предметів або явищ. Змістом поняття є відображена в нашій свідомості сукупність властивостей, ознак і відношень предметів, ядром якої є відрізняючі суттєві властивості, ознаки і відношення.

Правові наукові поняття - це змістовні, предметні образи, що відтворюють у мисленні (ідеально) об'єктивну суть реальних процесів правової дійсності і відносин, що існують у ній, і виражають специфічно правову якісну визначеність даних процесів і явищ. У юриспруденції, як і у будь якій іншій науці, завдання визначення, як логічної операції над поняттями полягає в розкритті змісту цих понять шляхом вказівки на основні, істотні ознаки досліджуваного предмета, які відрізняють його від інших суспільних явищ і виокремлюють із числа правових.

А.Х. Степанюк з цього приводу вказує, що підставою становлення і подальшого розвитку теорії КВП є вивчення діяльності органів та установ виконання покарань, установлення закономірностей і сутності процесу виконання покарань, що повинно знайти своє відображення в правових категоріях і поняттях [27, с. 27].

Процес забезпечення безпеки в ДКВСУ передбачає отримання об'єктивної та достовірної інформації не тільки про поведінку засуджених, про застосування заходів попередження, припинення та усунення правопорушень, встановлення причин і умов, які сприяють порушенню вимог правових норм але й про стан справ установ виконання покарань та персоналу ДКВСУ.

Уповноважені суб'єкти, які забезпечують безпеку в ДКВСУ зобов'язані піклуватися насамперед про забезпечення процесу відбування та виконання покарання, не допущення вчинення порушень встановленого порядку відбування та виконання покарання, своєчасне виявлення обставин, що можуть бути їх причиною та вжиття певних заходів для усунення виявлених відхилень (правопорушень). Зазначені завдання є пріоритетними для діяльності кримінально-виконавчих установ, безпека у яких займає особливе місце.

Г.О. Радов зазначав, що крім спостереження до форм забезпечення безпеки в установах виконання покарань необхідно віднести також обшук, огляд та перевірку наявності засуджених [18, с. 124]. Е.В. Тураєв відносить вказані дії до методів забезпечення безпеки в установах виконання покарань [43, с. 108-109] і має рацію, тому що будь-який метод повинен зовні виявлятися у якійсь формі, а форма, у свою чергу, може існувати лише тоді, коли наповнена відповідними методами [44, с. 217]. Такі терміни, як, «спостереження», «перевірка», «огляд» та інші можуть розглядатися водночас і як форма, і як метод процесу забезпечення безпеки в органах та установах виконання покарань, хоча, зрозуміло, абсолютної тотожності між ними немає.

Означені способи здійснення або забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, безумовно, не є вичерпними. У кримінально-виконавчій літературі до них відносять: контроль за засудженими, контроль за персоналом, контроль за

взаємовідносинами між персоналом та засудженими, перевірку 15 та 50 метрових смуг, перевірку стану ІТЗО та ін.

Серед важливих рис змісту процесу забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ потрібно назвати постійний характер його здійснення. Так низка правових приписів, якими встановлюються певні правила забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, свідчить про те, що він здійснюється шляхом постійного контролю за поведінкою останніх під час перебування в установах виконання покарань. Отже, процес забезпечення безпеки проявляється у постійному стеженні інспекторами служби нагляду й безпеки, іншими уповноваженими особами за поведінкою засуджених та персоналу у місцях їхнього перебування [28, с. 173].

На нашу думку, більш точно вказали сутність безперервного процесу безпеки в установах виконання покарань В.М. Бризгалов та М.Є. Макагон. У зв'язку з цим вони зазначили, що вплив адміністрації і контроль за засудженими змінюється в залежності від часу доби. Далі автори наводять переконливі аргументи (пояснюють свою позицію), що у робочий час на виробництві засуджені, постійно знаходиться у полі зору адміністрації, контролерів, що суттєво зменшує небезпеку ексцесів, які можуть виникнути при спілкуванні злочинців між собою та з персоналом [35, с. 22].

Поділяючи думку вказаних авторів, необхідно зазначити, що кількість правопорушень та злочинів у кримінально-виконавчих установах закритого типу збільшується у разі зменшення контролю за поведінкою засуджених та персоналу. Як правило протиправні дії, засуджені вчиняють у години відпочинку, а також у години навчання, коли зміст занять засуджених змінюється, а чисельність осіб, які забезпечують контроль за ними, зменшується. Складніше контролювати засуджених у нічний час та у святкові і вихідні дні, саме у цей час процес забезпечення безпеки персоналу, який перебуває в УВП значно слабкіший, ніж у звичайний час. Такі порушення, як хуліганство, азартні ігри, вживання одурманюючих речовин засуджені вчиняють у неробочий і нічний час, у вихідні і передвихідні дні. Якщо у

неробочий час за засудженими відсутній належний контроль, то виникають умови, які сприяють скоєнню протиправних дій.

Забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ є прямим обов'язком оперативних підрозділів, відділів нагляду і безпеки, суб'єктів внутрішньої безпеки, спеціальне завдання щодо забезпечення безпеки персоналу в установах виконання покарань покладається на чергову зміну.

В юридичній літературі існують різні погляди стосовно окресленого питання. Так одні науковці вважали, що безпека в органах та установах виконання покарань забезпечується адміністрацією установи та спеціальною контролерською службою [35, с. 20], інші стверджували, що безпеку забезпечують спеціально призначені наряди військових підрозділів та співробітники колонії, обґрунтовуючи, що різноманітність та складність функцій даного процесу передбачає спільні дії всіх служб та військових частин та підрозділів установи [7, с. 140]. Більш точно з цього приводу висловились інші вчені, зазначивши, що безпеку в установах виконання покарань забезпечують особи військового наряду контролерів, адміністрація та співробітники установ [36, с. 102].

Неважко помітити, що вказані автори пов'язують процес забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ з винятковим обов'язком осіб, включених до складу чергової зміни та адміністрацією установи, що на наш погляд, не відображає суті даного питання.

На нашу думку для визначення суб'єктивного складу процесу безпеки в органах та установах виконання покарань більш виправданим та відповідним є термін «персонал». Поняттям «персонал Державної кримінально-виконавчої служби України» охоплюються всі особи, що працюють у КВУ, а саме: 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.

Тому визначення поняття, що досліджується, в якому безпека забезпечується уповноваженими підрозділами (оперативні підрозділи,

підрозділи внутрішньої безпеки) ДКВСУ а особливий обов'язок покладається на спеціально призначені зміни [45, с. 416], відображає об'єктивний характер ролі вказаних учасників у реалізації відповідних форм безпеки в органах та установах виконання покарань.

Визначивши суб'єктів забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ потрібно з'ясувати об'єкт явища, яке досліджується. Під об'єктом безпеки в ДКВСУ вказують як правило засуджених та адміністрацію органів та установ виконання покарань. В.М. Бризгалов та М.Є. Макагон, з цього приводу зазначали, що крім спостереження за засудженими, адміністрація установи та відповідні служби контролерів, періодично здійснюють огляд та обшук місць де перебувають засуджені, в обов'язковому порядку здійснюють огляд речей засуджених, посилок передач та бандеролей а також огляд персоналу КВУ. Спостерігають за засудженими та їх родичами (або іншими особами) під час проведення побачень[35, с. 20-21]. режимні, оперативні відділи, соціально-психологічні та інші служби основні зусилля спрямовують на виховну роботу із засудженими, які потребують збільшеної уваги, визначають у відношенні кожного із них конкретні заходи виховного та профілактичного характеру, у тому рахунку забезпечують безперервне спостереження за вказаними засудженими [46, с. 48].

Мета безпеки в ДКВСУ полягає у забезпеченні правопорядку в органах та установах виконання покарання; захисті засуджених і персоналу; фіксації інформації про глибинні процеси, які проходять в середовищі засуджених; усуненні причин та умов конфліктних ситуацій між засудженими; виявлені відхилень від встановлених вимог у поведінці засуджених та усуненні причин цих відхилень. Процес безпеки в ДКВСУ усуває умови та фактори, які сприяють протиправним діям в установах виконання покарань, наслідки правопорушень, створює умови для правомірної поведінки засуджених та інших осіб, що знаходяться на території КВУ, забезпечує захист персоналу, засуджених та інших осіб, що знаходяться на території КВУ, тобто забезпечує їм відчуття спокою, упевненості, надійності і захищеності в КВУ. Інакше

кажучи, основний критерій ефективності безпеки полягає у стані реального правопорядку в органах та установах виконання покарань.

Аналіз наведених вище визначень дозволяє прийти до висновку, що «безпека» є досить універсальним поняттям, яке можемо ідентифікувати як: «конкретний стан захищеності», «систему законодавчих норм», «систему відносин» або «комплекс заходів», спрямованих на ефективне функціонування органів та установ виконання покарань, забезпечення прав і законних інтересів громадян, засуджених і персоналу УВП, їхній захист від негативного впливу злочинного середовища та окремих злочинців. У той же час наведені підходи до визначення «безпеки» не позбавлені низки недоліків, адже вони не в повній мірі розкривають суть, соціальний зміст та комплексний характер даного поняття, не відтворюють істотні ознаки безпеки, що відображають природу даного феномену, а лише вказують окремі шляхи забезпечення безпеки. При формулюванні поняття, що досліджується, необхідно брати за основу безпеку в ДКВСУ складовими якої слід вважати безпеку засуджених, персоналу ДКВСУ (інших осіб, які перебувають в УВП), органів та установ виконання покарань від можливих загроз та небезпечних посягань. Забезпечення безпеки в ДКВСУ 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 ДКВСУ спрямована на захист суспільних відносин, що виникають з приводу виконання та відбування кримінальних покарань.

Формулюючи поняття «безпека в ДКВСУ» слід звернути увагу на мету даного процесу, що дасть змогу показати призначення цього інституту в суспільстві. Не можна не відмітити того факту, що забезпечення безпеки в ДКВСУ 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 ДКВСУ повинна включати лише істотні та загальні для всіх її видів ознаки. Для цього слід враховувати, що проблема забезпечення безпеки в ДКВСУ обумовлена впливом низки факторів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. З цього приводу В.М. Синьов підкреслював, що пенітенціарна діяльність зумовлена особливостями свого предмету, умовами роботи, завданнями і безпекою – як внутрішньою (в межах УВП), так і зовнішньою (з точки зору захисту суспільства від злочинців)” [47, с. 20]. На нашу думку, мета безпеки в ДКВСУ полягає у комплексному впливі на зовнішні та внутрішні потенційні та реальні загрози в ДКВСУ; захисті прав, свобод і законних інтересів засуджених, персоналу ДКВСУ та інших осіб які перебувають на території органів та установ виконання покарань; забезпеченні процесу виправлення і ресоціалізації засуджених.

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 установ, злочинність засуджених у місцях позбавлення волі може бути зведена до мінімуму [48, с. 27]. В. В. Міхайлін зазначає, що з метою забезпечення безпеки слід використовувати оперативно-технічні підрозділи кримінально-виконавчої системи щодо оперативного супроводу лідерів

злочинного середовища, у тому рахунку «злочинів у законі», із встановлення всіх епізодів їхньої злочинної діяльності та припинення протиправних намірів, забезпечення постійного оперативного прикриття і своєчасного отримання інформації про осіб, що вчинили злочини терористичної спрямованості [49, с. 56]. Виявлення злісних порушників встановленого порядку відбування покарання, встановлення осіб, схильних до вчинення злочинів та забезпечення систематичного гласного і негласного контролю за поведінкою зазначених осіб, знання прихованих процесів, що відбуваються в кримінальному середовищі, настроїв основної маси засуджених, проведення кваліфікованих оперативно-профілактичних заходів щодо нейтралізації негативного впливу є гарантією забезпечення оперативної обстановки в місцях позбавлення волі, запорукою успішного виконання пенітенціарними установами свого основного призначення, що в кінцевому підсумку буде забезпечувати безпеку та правопорядок [50, с. 10]. Вибір негласних сил, засобів і методів оперативно-розшукової діяльності має здійснюватися залежно від сфери їхнього застосування, тобто безпосередньо під час реалізації завдань гласної та негласної діяльності в УВП, що впливають з чинного кримінально-виконавчого законодавства України [51, с. 278].

Реалізація безпеки в ДКВСУ повинна відбуватися в умовах постійної та злагодженої взаємодії усіх служб та підрозділів КВУ. Її організація повинна здійснюватися на комплексній основі і координуватися Державною пенітенціарною службою України та її територіальними органами.

Конституція України створила державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, проте безпека в ДКВСУ потребує термінової модернізації а її нормативно-правове регулювання удосконалення [52, с. 85]. Очевидно, законодавство України потребує якісних змін шляхом доповнення новими нормами, що були б орієнтовані саме на безпеку в ДКВСУ з урахуванням пріоритетних особливостей даного інституту та наукових напрацювань, які існують у правовій науці.

Узагальнивши законодавчі та доктринальні положення щодо безпеки в кримінально-виконавчому праві, пропонуємо визначення поняття «безпека в ДКВСУ» як систему кримінально-виконавчих відносин та правових засобів, спрямовану на захист прав і свобод персоналу ДКВСУ, засуджених та інших осіб, важливих і значимих інтересів органів та установ виконання покарань. Мета безпеки в ДКВСУ спрямована на зниження й усунення небезпечних факторів в органах та установах виконання покарань.

РОЗДІЛ 2

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

2.1. Нормативно-правова база забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ

Аналіз нормативно-правової бази забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ вимагає всебічного та детального вивчення правового регулювання особистої безпеки персоналу в органах та установах виконання покарань, яка у сучасних умовах набуває надзвичайно важливого значення. Дослідження окресленого питання дозволить зробити об'єктивний аналіз передумов формування особистої безпеки в органах та установах виконання покарань, появи певної його системи та визначити шляхи удосконалення правового регулювання та практики застосування форм та методів безпеки в ДКВСУ.

Аналіз наукових досліджень питань безпеки в ДКВСУ, розглянутих у попередніх підрозділах себе далеко не вичерпав, оскільки кримінально-виконавче законодавство України постійно розвивається й невід'ємно пов'язане з практикою його застосування, а практика постійно ставить нові проблеми, які потребують системного наукового дослідження. Вивчення цього вкрай важливого питання доцільно розпочати з тлумачення терміну «правове регулювання».

В загальній теорії права під правовим регулюванням розуміється результативний, нормативно-організаційний вплив, який здійснюється на суспільні відносини за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів) з метою їх впорядкування, охорони, розвитку відповідно до суспільних потреб [53, с. 145]; сукупність різних форм та методів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин, який здійснюється з метою підпорядкувати цю поведінку встановленому у суспільстві правопорядку; впорядкування суспільних

відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток, яке здійснюється за допомогою прав і сукупності правових засобів [54, с. 529].

В.В. Копейчиков під правовим регулюванням розуміє специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. Своєрідність правового регулювання полягає в тому, що воно, по-перше, відповідно до своєї соціальної природи є таким різновидом соціального регулювання, який має цілеспрямований, організований, результативний характер, а, по-друге, здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституційного утворення – регулятора [55, с. 217]. Іншими словами, правовому регулюванню, на відміну від загального духовного, ідеологічного впливу права, властиве те, що воно завжди здійснюється за допомогою особливого, властивого тільки праву механізму, покликаного юридично гарантувати досягнення мети, вираженої в правових нормах [56, с. 218].

Правове регулювання, - зазначає О.Ф. Скакун, - це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток [57, с. 488]. С.С. Алексєєв під правовим регулюванням розуміє цілеспрямований вплив на поведінку людей і суспільних відносин за допомогою правових (юридичних) засобів [58, с. 264]. За точкою зору А.Ф. Черданцева правове регулювання - це регулювання суспільних відносин за допомогою норм права й інших правових засобів (актів застосування, договорів і т.д.). Предметом правового регулювання є суспільні відносини. Вони виявляються в поведінці, діях, діяльності людей і ні в чому іншому виявлятися не можуть. Право, регулюючи поведінку людей, тим самим регулює і відносини між ними - економічні, політичні, брачно-сімейні, трудові і т.д. [59, с. 342].

Правове регулювання безпеки персоналу ДКВСУ забезпечується низкою нормативних актів, які відрізняються один від одного за багатьма ознаками – назвою, юридичною силою, порядком прийняття, набранням чинності тощо. Законодавство, що регулює безпеку в ДКВСУ охоплюється багатьма галузями

права. Базове – це норми конституційного права. Далі, це – норми кримінально-виконавчого права, кримінального законодавства а також норми, що впливають з міжнародних договорів України. Розглянемо більш детально підкреслені нормативні акти.

В правовому регулюванні безпеки персоналу ДКВСУ важливе місце відіграють норми Конституції України [20], яка закріплює і регулює найважливіші сторони життя суспільства і держави. І.В. Шмаров з цього приводу зазначав, що на формування кримінально-виконавчого законодавства безпосередній вплив здійснює правова система держави, що в першу чергу відображено у Конституції [60, с. 27]. Конституція – найбільш стабільний юридичний акт, що має найвищу юридичну силу. В ній закріплені загальні засади діяльності державних органів, принцип законності. Згідно ст. 19 Конституції України органи державної влади, їх посадові особи (якими є і суб'єкти нагляду за засудженими) зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Конституцією України (ст. 3) закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Права і свободи останньої, їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення цих прав і свобод є її головним обов'язком. Ст. 24 та 29 Основного закону Держави визначає, 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.

Зрозуміло, що Конституція безпосередньо не регулює діяльність ДКВСУ, кримінально-виконавчих установах закритого типу а також безпеку персоналу ДКВСУ зокрема. Однак в Конституції закріплено найвищі соціальні цінності, які стають своєрідним орієнтиром в діяльності суб'єктів безпеки в органах та установах виконання покарання, основною з яких є законність, так у Конституції чітко зазначено, що діяльність органів та установ регламентується законами України та іншими нормативними актами.

Важливі положення щодо безпеки персоналу органів та установ виконання покарань містяться у ряді міжнародно-правових актів, це насамперед: Загальна декларація прав людини, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Конвенція проти тортур та інших жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поводження і покарання, Звід принципів захисту усіх осіб, яких піддано затриманню або ув'язненню в будь-якій формі, Основні принципи застосування сили і вогнепальної зброї посадовими особами при підтримці правопорядку, Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини тощо.

Зазначені правові джерела містять норми, що розкривають загальні принципи забезпечення безпеки персоналу органів та установ виконання покарань; норми регулюючі діяльність служб у цій сфері; норми, адресовані іншим суб'єктам, щодо забезпечення безпеки та ін. Перелік міжнародно-правових актів не є вичерпним, проте, він дає значне уявлення про правові основи безпеки персоналу органів та установ виконання покарань, зокрема засоби, прийоми і методи.

Центральне місце у механізмі правового регулювання безпеки персоналу ДКВСУ посідають закони та інші законодавчі акти України. Причому, їх значення в ході становлення правової держави має постійно зростати, оскільки верховенство закону є невід'ємною ознакою останньої. Верховенство закону виявляється, перш за все, в суворій відповідності йому всіх інших нормативних актів, оскільки закони мають найвищу юридичну силу. Закони регулюють найважливіші питання державного та суспільного життя, їх норми складають серцевину, фундамент формування і розвитку інших адміністративно-правових норм. Підкреслюючи значення закону в системі правового регулювання, необхідно мати на увазі, що термін «закон» у цьому випадку вживається як узагальнююче поняття. Під ним розуміють всі нормативні акти, які мають силу закону, або, іншими словами, законодавчі акти. До них належать, крім власне законів, основи законодавства, кодекси, статuti, положення та інші акти, які приймаються Верховною Радою України.

Найважливішу роль у системі законодавчих актів, які регулюють безпеку персоналу ДКВСУ, відіграють Закони України: Закони України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві», «Про державні гарантії захисту працівників правоохоронних органів та суду», Кримінальний кодекс та КВК України. У названих актах достатньо чітко сформульовані принципи діяльності ДКВСУ, її завдання, правові та організаційні засади діяльності, повноваження, форми й засоби захисту працівників правоохоронних органів тощо. Також до основних засобів забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ 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; б) норми, що передбачають відповідальність за злочини проти життя, здоров'я, свободи та гідності та інші норми, котрі передбачені у інших главах Особливої частини цього Кодексу.

Основоположне значення для правового регулювання безпеки в органах та установах виконання покарань має Кримінально-виконавчий кодекс України. Не зважаючи на те, що зазначені закони багато у чому потребують удосконалення, вони в основному закріпили найголовніші засади забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ. У законі, зокрема, сконцентровані вимоги до нового розуміння безпеки, розглянуті деякі її форми та ін.

Правову основу забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ становлять також Укази Президента України: Про додаткові заходи щодо зміцнення законності та правопорядку в Україні, Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015 – 2020 роки, тощо; Постанови Кабінету Міністрів України, серед яких: Про Програму приведення умов тримання засуджених, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі, а також осіб, що тримаються у слідчих ізоляторах і лікувально-трудовах

профілакторіях, у відповідність з міжнародними стандартами, тощо. Основна кількість правових норм, які регулюють забезпечення безпеки персоналу органів та установ виконання покарань, міститься у відомчих нормативних актах МЮ України. Дослідження основних відомчих актів, щодо безпеки в ДКВСУ є неможливим у даній дипломній роботі, враховуючі наявність службової інформації (для службового користування) у даних наказах. З цього приводу І.С. Сергєєв зазначає, що значна кількість відомчих нормативних актів, які, хоча й не мають сили закону, проте регулюють значну частину основних напрямків діяльності установ і органів виконання покарань, переважно саме процедурних, здебільшого пов'язаних з діяльністю щодо виправлення та перевиховання засуджених. Далі автор зазначає, що він не погоджується з такою ситуацією, адже такий стан справ означає, що відповідна діяльність, здійснюється не на основі закону, а на основі похідних нормативів [61, с. 52]. Представники крайнього негативного ставлення до відомчих актів взагалі не вважають їх джерелами права, принизливо називаючи бюрократичним звичайним правом, яке не передбачене і не санкціоноване законом.

Наведена низка нормативних актів засвідчує важливість досліджуємого явища, визначає його особливе місце, роль та значення у вирішенні завдань ДКВСУ. Але потрібно також зазначити, що при всій важливості вказаних актів, вони відображають незначні аспекти безпеки персоналу ДКВСУ і практично не вирішують питання, що виникають у зв'язку з її здійсненням в органах та установах виконання покарань.

Слід зазначити, що автор не ставить за мету дослідження більшості вказаних актів, тому що вони відображають концептуальне бачення безпеки та не конкретизують останнє. На думку автора, першочергового значення набуває дослідження існуючих прогалин з приводу забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ в Кримінально-виконавчому кодексі України.

Відповідно до ст. 7 КВК України, держава поважає і охороняє права, свободи і законні інтереси засуджених, забезпечує необхідні умови для їх виправлення і ресоціалізації, соціальну і правову захищеність та їх особисту

безпеку. Як видно, право засудженого на особисту безпеку безпосередньо відноситься до його правового статусу і певним чином закладає його основи. Забезпечення права засудженого на особисту безпеку є лише частиною загального безпечного становища засудженого, механізмом підтримки цього права, надання йому реальності і можливості бути реалізованим. Особиста безпека засудженого – це становище засудженого (комплекс його прав, обов'язків та можливостей використовувати механізми захисту), як суб'єкта кримінально-виконавчих правовідносин під час відбування покарання, що створює умови його життєдіяльності за відсутності агресії, свавілля та загрози з боку персоналу, інших засуджених чи третіх осіб і має ефективні механізми забезпечення захисту прав засудженого [62]. Забезпечення особистої безпеки засуджених є важливою складовою у реалізації загальної безпеки в ДКВСУ і складає основу кримінально-виконавчих правовідносин.

Особливий інтерес виникає до аналізу ст. 10 КВК України, у якій урегульовано механізм забезпечення особистої безпеки засуджених. У даній нормі закріплено не лише право засудженого на особисту безпеку, а й обов'язок персоналу ДКВСУ вживати невідкладних заходів щодо забезпечення їхнього захисту. Адміністрація УВП вживає заходів до переведення засудженого в безпечне місце, а також інших заходів до усунення небезпеки, вирішує питання про місце подальшого відбування ним покарання. Б.З. Маліков зазначає, що, наділяючи засуджених правом на особисту безпеку, держава не тільки захищає їх від ймовірних посягань, але й протидіє можливому вчиненню правопорушень у виправних установах [63, с. 37]. Законодавець у ч. 4 ст. 10 КВК України вказує на певні особливості щодо захисту засуджених у зв'язку з їх участю у кримінальному судочинстві, до яких, згідно з законом, прийнято рішення про застосування заходів безпеки. Адміністрація УВП вживає заходів щодо забезпечення безпеки цих осіб, застосовує ізольоване тримання або переведення в іншу установу виконання покарань. Н. В. Мальцева розглядає безпеку потерпілих або свідків з числа засуджених до позбавлення волі як стан кримінально-виконавчих правовідносин, коли противоправний вплив на життя,

здоров'я та майно потерпілих та свідків з числа засуджених відсутній або попереджається чи заперечується шляхом застосування у встановленому в законі порядку [64, с. 14].

Наукові надбання З. В. Журавської [65], І. О. Колба [66], М.В. Романова [62] та інших щодо забезпечення безпеки засуджених в УВП цілком відповідають вимогам законодавця і ґрунтуються на позиціях захисту останніх шляхом переведення засудженого в безпечне місце, застосування заходів до усунення небезпеки, вирішення питання про місце подальшого відбування ним покарання. Але виникає питання, чи достатньо врегульований у КВК України механізм забезпечення безпеки, чи не треба мати інші правові гарантії захисту засуджених в ДКВСУ? На нашу думку, наведені вимоги законодавця та позиції науковців у визначенні основних заходів забезпечення безпеки, безумовно, є правильними, проте механізм їхньої реалізації не достатньо врегульований нормами КВК України, що унеможливорює забезпечення повноцінної безпеки. З цього приводу З. В. Журавська зазначає, що регламентація порядку переведення засуджених до іншої установи лише відомчими нормативно-правовими актами є однією із проблем, що негативно впливає на стан забезпечення особистої безпеки засуджених. Такий підхід, як показує практика, нерідко призводить до різноманітних зловживань з боку персоналу УВП та не дозволяє у повній мірі забезпечити безпечні умови відбування покарання засудженими [65, с. 230]. Іншими словами, відсутність законодавчого механізму реалізації заходів безпеки знижує рівень ефективності діяльності персоналу УВП з виконання цього завдання та зменшує можливість забезпечення безпечних умов життєдіяльності засуджених у місцях позбавлення волі.

Важливою нормою КВК України у врегулюванні безпеки в ДКВСУ є ст. 11, відповідно до якої, виправні колонії розподілено на колонії мінімального, середнього і максимального рівнів безпеки. На наш погляд, позиція законодавця щодо класифікації виправних колоній надає процесу забезпечення безпеки певний пріоритет у діяльності ДКВСУ та передбачає, що у виправних

колоніях різних рівнів безпеки повинен діяти і відповідний механізм забезпечення захисту інтересів держави, прав та законних інтересів особи, суспільства. Спробуємо окреслити коло кримінально-виконавчих вимог, покладених в основу класифікації різних рівнів виправних колоній та подивимося, чи відповідають вони відповідним рівням забезпечення безпеки. Так, виправні колонії мінімального, середнього та максимального рівнів безпеки, відповідно до КВК України, відрізняються за структурними дільницями; категорією засуджених; правовим статусом засуджених та правовим статусом персоналу. Отже, категорія «безпека», що покладена в основу класифікації виправних колоній, згідно з КВК України, практично не має явного виразу притаманного конкретному рівню безпеки виправної колонії, існують лише незначні вимоги, що у переважній більшості обумовлені специфікою класифікації засуджених у виправних колоніях за кримінально-правовими та кримінально-виконавчими показниками: тяжкість вчиненого злочину, наявність або відсутність судимості, поведінка засудженого і ставлення його до праці (в разі її наявності) та навчання.

Вищевикладене дозволяє заявити про необхідність комплексного підходу до питань розмежування виправних колоній за конкретними рівнями безпеки в КВК України. З огляду на це, слід підкреслити, що кримінально-виконавчі установи закритого типу реалізують державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, що полягає в забезпеченні ізоляції засудженого, як пріоритетного завдання та виконанні функцій, передбачених законом та іншими нормативно-правовими актами. Основною метою ізоляції є захист суспільства від осіб, які можуть представляти серйозну загрозу для громадської безпеки. Крім того, ізоляція забезпечує захист засуджених та персоналу ДКВСУ. Тому найбільш вірогідним тут можливе припущення про те, що ізоляція засуджених є вкрай важливим критерієм безпеки в ДКВСУ, який забезпечує захист інтересів держави, прав та законних інтересів особи, суспільства. Як на наш погляд, в основу розмежування виправних колоній різних рівнів безпеки слід покласти організаційно-правові, матеріально-

технічні, силові та інші заходи, спрямовані на безпеку в ДКВСУ. Рівень безпеки щодо кожного засудженого повинен визначатися на основі індивідуальної оцінки ризику.

Складнішою в аспекті правового регулювання безпеки в ДКВСУ є ст. 102 КВК України, у якій врегульовано питання режиму у колоніях та його основні вимоги. Зміст наведеної статті дає певні підстави розглядати режим у колоніях як складову частину безпеки засуджених і персоналу. Підставою для такого висновку слугує конструкція ч. 1 ст. 102 КВК України, згідно з якою режим у виправних і виховних колоніях, – це встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами порядок виконання і відбування покарання, який забезпечує ізоляцію засуджених; постійний нагляд за ними; виконання покладених на них обов'язків; реалізацію їхніх прав і законних інтересів; безпеку засуджених і персоналу.

У зв'язку з викладеною нормою постає питання про місце безпеки в процесі виконання та відбування покарання й співвідношення з режимом. З цього приводу О.В. Ткачова вказує, що забезпечення безпеки працівників ДКВСУ є однією з основних режимних вимог при виконанні кримінальних покарань [67, с. 232]. Як на наш погляд, безпека є рушійним фактором у процесі виконання та відбування покарання, спрямованим на корегування поведінки суб'єктів даного процесу (засуджених, персоналу та інших осіб) встановленим нормам, що регламентують порядок виконання та відбування кримінальних покарань. Такі елементи режиму, як: проведення обшуків і оглядів, використання аудіовізуальних, електронних й інших технічних засобів для попередження втеч та інших злочинів, порушень встановленого законодавством порядку відбування покарання, здійснення оперативно-розшукової діяльності, застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів і зброї – покладені в основу забезпечення процесу безпеки засуджених та персоналу ДКВСУ. Таким чином, вказані у гл. 16 КВК України засоби забезпечення режиму мають предметну та функціональну спрямованість щодо забезпечення безпеки в ДКВСУ.

Наведений аналіз приписів законодавства та наукових поглядів на окреслену проблему свідчить про відсутність дієвого правового механізму безпеки в УВП, що не дозволяє забезпечити надійний та ефективний захист в ДКВСУ. Безпека в УВП відіграватиме суттєву роль, якщо її функціональне наповнення буде мати різний зміст залежно від рівнів безпеки. Вирішити окреслену проблему можливо лише в законодавчому порядку шляхом внесення до КВК України змін, що були б орієнтовані саме на безпеку в ДКВСУ, об'єднавши їх в окремому самостійному розділі даного кодифікованого акту. Вдосконалення та коригування кримінально-виконавчого законодавства і, зокрема імплементація європейських інноваційних підходів у забезпеченні безпеки в місцях позбавлення волі, сформує максимально сприятливі умови реалізації кримінально-виконавчої політики у цілому і зокрема забезпечить захист інтересів особи, суспільства і держави.

Сукупність законодавчих (правових) норм у сфері безпеки персоналу ДКВСУ не є закінченою правовою системою, яка б повною мірою забезпечувала єдине, стійке правове регулювання. Окреслена проблема гальмує розвиток Державної кримінально-виконавчої служби по вдосконаленню правових і організаційних основ функціонування сучасних установ виконання покарань, заважає створенню ефективного механізму, щодо забезпечення правопорядку, недопущення вчинення нових злочинів, забезпечення захисту засуджених, персоналу та ін.

2.2. Адміністративно-правові заходи особистої безпеки персоналу ДКВСУ в типових та екстремальних обставинах

В умовах реформування ДКВСУ доволі актуальною та дискусійною є проблематика володіння персоналом органів та установ виконання покарань правилами (прийомами) особистої безпеки в типових та екстремальних ситуаціях, що цікавить науковців та практичних працівників ДКВСУ. Через нинішню ситуацію в державі, установах виконання покарань, що

характеризується зростанням злочинності та збільшенням кількості випадків злісної непокори з боку правопорушників законним вимогам адміністрації УВП, їх травмуванням та загибеллю, виникає потреба наукового підходу до розв'язання сучасних задач у сфері забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ під час виконання службових обов'язків. Тому розробка заходів щодо підвищення рівня особистої безпеки персоналу ДКВСУ, нормативно-правового регулювання безпечного виконання ними службових обов'язків з огляду на зміни в підготовці правоохоронців нової генерації уможливорює вирішення теоретичних і практичних питань, що стосуються особистої безпеки в ДКВСУ.

Становлення правової держави та формування дієвої системи забезпечення прав людини неможливе без проведення реформування правоохоронної системи. У цьому контексті варто констатувати, що багато країн успішно пройшли або проходять шлях реформ, зокрема правоохоронної системи, і їхній досвід може стати у пригоді нам. Нині постає питання ефективності виконання персоналом ДКВСУ оперативно-службових завдань, створення якісно нової моделі взаємодії суспільства та уповноважених суб'єктів органів та установ виконання покарань для забезпечення охорони прав і свобод людини. Рівень якості виконання персоналом своїх службових обов'язків прямо пропорційно залежить від забезпечення його особистої безпеки. Під небезпекою, своєю чергою, розуміють загрозу заподіяння кому-небудь шкоди, загрозу життю та здоров'ю людини, іншим її цінностям. Отже, небезпека – це ситуація, коли існує загроза безпеці, тобто сукупність умов і факторів, які є небезпечними для життєво важливих інтересів особи. Загроза як зовнішній чинник небезпеки, справляючи специфічний вплив на конкретного суб'єкта, зумовлює його особливий психологічний стан. Останній виступає як психофізіологічна ознака небезпеки. Людина, котра перебуває в стані небезпеки, відчуває тривогу, неспокій, для неї характерним є психічне напруження та інші негативні прояви [34, с. 84].

В. А. Ліпкан наголошує на багатогранності «феномену безпеки». На його думку, безпека характеризує конкретний стан захищеності будь-якої

держави та її спроможність протистояти змінам умов функціонування як таким, що мають як передбачуваний, так і спонтанний характер. Безпека – це гарантована конституційними, законодавчими і практичними заходами захищеність і забезпеченість життєво важливих інтересів об'єкта від зовнішніх і внутрішніх загроз. Суть безпеки – постійне існування загрози і перманентна необхідність управління нею [34, с. 53, 57-61]. І. П. Пістун трактує безпеку як стан діяльності, за якого з певною ймовірністю проявляється небезпека. На його погляд, безпека – це мета, а безпека життєдіяльності – засоби, шляхи, методи досягнення [77, с. 4]. Особиста безпека, за А. В. Будановим, визначається такими чинниками: специфікою умов, змісту та форм професійної діяльності; метою професійної діяльності працівника; загальною професійною підготовкою працівника і наявністю в нього спеціальних знань, умінь та навичок щодо забезпечення особистої безпеки при виконанні професійних завдань [38, с. 11]. З точки зору того ж А. В. Буданова, проблема особистої безпеки працівників ДКВСУ під час вирішення ними професійних завдань або в ситуаціях, пов'язаних зі службовою діяльністю, набуває нині особливої гостроти та актуальності. Ризик – як фізичний, так і психологічний – є сьогодні об'єктивною складовою професійної діяльності працівників правоохоронних органів. Спеціальна діяльність щодо забезпечення їх особистої безпеки, тобто цілеспрямованого зменшення такого ризику до реально можливої межі, є надзвичайно актуальною. Багато країн успішно долають шлях реформ, у тому числі правоохоронної системи, і їхній досвід може бути корисним Україні. Справді, зарубіжний досвід є важливим, оскільки дає можливість побачити ефективність чи неефективність реалізації елементів підготовки суб'єктів правоохоронних органів інших країн до виконання оперативно-службових завдань. Проте на сучасному етапі реформи правоохоронного відомства виникають труднощі застосування досвіду інших держав без здійснення відповідної адаптації, врахування особливостей виконання суб'єктами правоохоронних органів оперативно-службових завдань [68, с. 224]. З огляду

на це актуальним питанням стає врахування розмаїтих чинників, які здатні впливати на ефективність виконання суб'єктами правоохоронних органів оперативно-службових завдань, гарантувати їхню особисту безпеку. Це правові чинники (особливості вітчизняної нормативно-правової бази, яка регламентує діяльність персоналу ДКВСУ, відповідність нововведень чинним нормам права), матеріально-економічні (умови фінансування в ДКВСУ та проектів на її реформування), матеріально-технічні (забезпечення технічними засобами, спеціальними засобами захисту осіб рядового і начальницького складу ДКВСУ), психологічні (готовність до змін і діяльності в нових умовах), професійні (високий рівень професійної підготовки, який відповідає належній кваліфікації, відповідному рівню теоретичної підготовки та умілому поєднанню з практичною діяльністю). Відомості стосовно зарубіжного досвіду можуть накопичуватися такими апробованими легальними шляхами, а саме це: 1) обробка джерельної бази (документів, відеоматеріалів, наукових досліджень тощо); 2) проведення іноземними фахівцями занять і тренінгів, круглих столів в Україні; 3) закордонні відрядження і стажування українських фахівців [69, с. 66]. Зрозуміло, що механічна зміна підпорядкування органів та установ виконання покарань Міністерству юстиції не може стати панацеєю для подолання тих проблем, які існують у правоохоронному відомстві. Слід неодмінно провести на всіх рівнях комплекс робіт, кінцевою метою яких може стати створення принципово нового правоохоронного органу. У процесі докорінного реформування ДКВСУ гостро постало питання підготовки персоналу органів та установ виконання покарань абсолютно іншої формації, які б ефективно виконували свої службові обов'язки. Проте чи не найважливішою проблемою можна вважати підготовку останніх за новими стандартами, які відрізняються від тих, що існували раніше. Однак успішне виконання оперативно-службових завдань багато в чому залежить і від умілого володіння прийомами особистої безпеки в типових та екстремальних ситуаціях [70, с. 309]. Керівництво ДКВСУ, враховуючи негативний досвід, пов'язаний з травмуванням та загибеллю особового складу, приділяє

особливу увагу забезпеченню особистої безпеки. Вимога однозначна: кожен працівник ДКВСУ повинен володіти фаховою підготовкою достатнього рівня, належними теоретичними знаннями і практичними навичками, необхідними для виконання службових завдань. Згідно зі статтею 19 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби під час виконання завдань з виконання кримінальних покарань у межах повноважень, визначених цим Законом, мають право в порядку і випадках, передбачених Кримінально-виконавчим кодексом України, Законом України «Про Національну поліцію» та іншими законами України, застосовувати фізичну силу, використовувати службових собак, а також зберігати, носити спеціальні засоби і зброю, використовувати і застосовувати їх самостійно або у складі підрозділів.

У п. 6 розділу 7 «Положення про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України», затвердженого наказом МЮ України № 1675/5 від 08.09.2015 р., зазначено, що На заняттях з фахової підготовки вивчаються дії під час надзвичайних подій та при проведенні спеціальних операцій. На заняттях з безпеки життєдіяльності отримуються теоретичні знання та формуються практичні навички щодо: надання домедичної допомоги постраждалому залежно від характеру та виду травм, проведення заходів профілактики інфекційних та професійних захворювань; дій за сигналами цивільного захисту при виникненні надзвичайних ситуацій, застосування засобів і заходів індивідуального та колективного захисту, використання захисних властивостей будівель, споруд та місцевості; уміння правильно орієнтуватись на місцевості [71]. Враховуючи попередній досвід виконання особовим складом ДКВСУ оперативно-службових завдань, доцільно виокремити такі основні причини травматизму та загибелі співробітників: – неправильна оцінка джерела небезпеки та місцевості, де вона знаходиться (перевірка документів, затримання суспільно небезпечної, озброєної особи); –

неправильні дії під час наближення до джерела небезпеки; – недостатні практичні навички при проникненні в приміщення, пошуку суспільно небезпечної (озброєної) особи; – відсутність практичних навичок ведення швидкісного вогневого контакту (необізнаність під час підходу до підозрюваної особи або об'єкта небезпеки); – неспрацьованість (відсутність плану дій, розподілу обов'язків тощо) працівників під час виконання оперативно-службових завдань за звичайних умов та при ускладненні оперативної обстановки. Вирішенню проблеми травмування й загибелі персоналу ДКВСУ, гарантування їх особистої безпеки під час виконання службових обов'язків значно посприяло застосування зарубіжного досвіду, насамперед досвід грузинської реформи. Важливу роль у формуванні ДКВСУ відіграли робочі зустрічі та службові відрядження за кордон. Лише протягом 2005-2016 років організовано 281 офіційну міжнародну робочу зустріч, переговори та консультації, до іноземних країн здійснено 213 робочих візитів (протягом 2015-2016 років організовано 47 офіційних міжнародних зустрічей, 32 візити за кордон). Організовано відвідування установ виконання покарань представниками іноземних держав – в середньому 600 разів щороку. Протягом 2015-2016 років здійснено закордонні відрядження делегацій ДПтС до Польщі для вивчення досвіду ресоціалізації засуджених, участі в наукових конференціях, укладання угод між навчальними закладами, участі у виставках виробів виробництва, отримання проектної документації з будівництва нових установ; Франції (Страсбург, РЄ) – ознайомлення з досвідом виконання покарань у 2 види довічного ув'язнення, протидії катуванням, психічного здоров'я засуджених в пенітенціарних службах держав-членів Ради Європи; Англії – щодо в'язничних інспекцій, Болгарії – участі у змаганнях між воєнізованими формуваннями, Вірменії – досвіду боротьби з організованою злочинністю, Німеччини – довічного ув'язнення, Грузії – протидії перенаповненню в'язниць, Норвегії – досвіду організації пробації, Словаччини – участь у конференціях, Хорватії і Киргизстану – обмін досвідом щодо пенітенціарної медицини, Чехії – вивчення досвіду роботи з

неповнолітніми засудженими та укладання угоди про співпрацю між навчальними закладами. Протягом 2005-2016 років у 245 службових відрядженнях за кордон забезпечено участь 699 посадових осіб ДПтС, у т.ч. у першому півріччі 2016 року – 14 відряджень (43 особи), у 2015 році – 18 відряджень (42 особи), у 2014 році – 14 відряджень (32 особи), у 2013 році – 28 відряджень (76 осіб), у 2012 році – 24 відрядження (80 осіб), 2011 році – 24 відрядження (74 особи), у 2010 році – 16 відряджень (52 особи), у 2009 році – 26 відряджень (75 осіб), у 2008 році – 30 відряджень (71 особа), у 2007 році – 18 відряджень (46 осіб), у 2006 році – 15 відряджень (55 осіб) та 2005 році – 18 відряджень (53 особи). За звітний період найбільша питома вага службових відряджень за кордон від їх загальної кількості припадала на Польщу – 28% відряджень, Росію – 9,4%, Швецію і Францію – 5,3% до кожної, Швейцарію – 4,1%, Білорусію – 3,7%, США і Нідерланди – по 3,3% до кожної, Німеччину – по 2,9%, Киргизстану і Латвії – по 2,4% до кожної, Англії, Австрії, Данії, Канади і Словаччини – по 2% до кожної [72]. Мова не лише йде щодо інформаційної підтримки, а стосується й відряджень до України досвідчених інструкторів, які брали участь у навчанні особового складу, наприклад з тактичної і вогневої підготовки. Сьогодні в Україні підготовка атестованого складу ДКВСУ здійснюється на засадах міжнародного досвіду з найбільш ефективним підходом до вирішення проблем практичного навчання. У рамках такої підготовки проводять заняття, на яких обговорено наболілі питання про збереження життя співробітників.

Структурну побудову суб'єктів забезпечення безпеки в ДКВСУ треба здійснювати з урахуванням вивчення та впровадження передового зарубіжного досвіду та зі збереженням і вдосконаленням апробованих ефективних вітчизняних практик застосування примусових заходів, прийомів особистої безпеки в типових та екстремальних ситуаціях, у разі силового припинення протиправних проявів, а також у разі аварій, катастроф та інших надзвичайних ситуацій. Ця структура має відповідати загальносвітовому стандарту ефективності діяльності правоохоронних органів. На практиці

спостерігаються певні негаразди у виконанні службових обов'язків, серед яких найбільше вирізняються такі: – по-перше, зміни, що відбуваються в системі підготовки щодо виконання службових завдань на основі зарубіжного досвіду, важко назвати справжньою системною реформою; – по-друге, підготовку суб'єктів забезпечення безпеки в ДКВСУ здійснюють працівники, які не пройшли відповідне навчання у зарубіжних чи вітчизняних інструкторів, що негативно впливає на підготовку особового складу; – по-третє, відсутність повного забезпечення підрозділів новітніми спеціальними засобами, негативно впливає на ефективність виконання службових обов'язків та забезпечення особистої безпеки співробітників; – по-четверте, на розвиток Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» дотепер так і не прийнято необхідного пакета підзаконних нормативно-правових актів, щодо забезпечення безпеки в ДКВСУ; – по п'яте, відсутня чітка концепція професійної підготовки кадрів, організації навчального процесу тощо [73, с. 306]. Зупинимось ще на одному, на наш погляд, важливому аспекті. Для того, щоб підтримувати високий рівень особистої безпеки, треба враховувати належний рівень його тактичної та вогневої підготовки. Помилки, спричинені неправомірним застосуванням вогнепальної зброї, недостатнім рівнем управління силами і засобами, прорахунки у тактиці під час типових та екстремальних ситуацій, у проведенні операцій призводять до загибелі та травмування службовців. Усунення цих та інших недоліків вимагає коригування термінів і змісту програм професійної підготовки із використанням зарубіжного досвіду, вироблення надійних методик опанування навичками теорії і практики застосування певних заходів, зокрема, примусового характеру, забезпечення сучасними спеціальними засобами.

Отож, реалії забезпечення особистої безпеки в ДКВСУ під час виконання оперативно-службових завдань висвітлюють проблему, яка потребує особливої уваги. Сьогодні прийняття необхідного пакета підзаконних нормативно-правових актів з питань забезпечення особистої безпеки, повного забезпечення

підрозділів новітніми спеціальними засобами, вироблення чіткої концепції професійної підготовки кадрів в ДКВСУ дасть змогу покращити захист співробітників під час виконання оперативно-службових завдань. Відповідно розробка заходів щодо підвищення рівня особистої безпеки в ДКВСУ із запозиченням зарубіжного досвіду уможливить вирішення теоретичних і практичних завдань службової діяльності.

2.3. Адміністративно-правові заходи забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ суб'єктами нагляду

Чинне кримінально-виконавче законодавство України регламентує порядок і умови виконання та відбування кримінальних покарань з метою захисту інтересів особи, суспільства і держави шляхом створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених, запобігання вчиненню нових злочинів як засудженими, так і іншими особами, а також запобігання тортурам та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню із засудженими. Реалізація підкреслених завдань покладається на ДКВСУ у тісній взаємодії з державними та громадськими інституціями.

Значну роль у реалізації зазначених завдань відіграють структурні підрозділи (відділи) виправних колоній: соціально-психологічна служба, виробнича служба, медична служба, оперативна служба та ін. Від узгодженої роботи керівників, учителів, інженерно-технічного (виробничого) персоналу, представників оперативно-режимної служби, від єдності вимог що пред'являються до засуджених у значній мірі залежить успіх педагогічного процесу, ефективність впливу на засудженого.

Обов'язковою умову забезпечення безпеки в ДКВСУ є єдність вимог до забезпечення захисту засуджених та персоналу з боку всіх без виключення суб'єктів кримінально-виконавчого процесу. Тобто кожен співробітник, погоджуючи свою діяльність з вирішенням загальних завдань, що стоять перед КВУ вносить свій внесок, щодо забезпечення порядку відбування та виконання

покарань, недопущення та попередження порушень режиму відбування покарання з боку засуджених, та забезпечення безпеки в ДКВСУ.

Найбільш тісною та розповсюдженою в означеному напрямку є спільна діяльність ВНіБ з оперативним відділом (службою). При вмілій організації спільної роботи служб КВУ у цілому та ВНіБ з ОВ зокрема, з'являється реальна можливість найбільш ефективного використання наявних сил і засобів для досягнення кінцевих результатів у забезпеченні процесу відбування та виконання покарань, запобігання вчиненню нових злочинів як засудженими, так і іншими особами, забезпечення безпеки персоналу та засуджених.

Взаємодія є однією з основних напрямків діяльності правоохоронних органів. Основні розробки проблеми взаємодії оперативних підрозділів установ виконання покарань з соціально-виховною, психологічною та іншими службами належать до періоду, коли оперативні підрозділи кримінально-виконавчої служби входили до структури МВС України. Тому в теперішній час назріла необхідність розроблення сучасної основи системи взаємодії зазначених служб [74, с. 33].

Е.А. Говорухін вказував на те, що безпека в органах та установах виконання покарань припускає проведення комплексу профілактичних, режимних, оперативно-розшукових, виховних і інженерно-технічних заходів, направлених на забезпечення захисту засуджених та персоналу, надійної ізоляції засуджених і контролю за їх поведінкою. Далі зазначений автор приходить до висновку, що такий підхід відповідає потребам практики виконання покарання і гарантує забезпечення ефективної діяльності органів та установ виконання покарань [7, с. 140-141].

Проблема взаємодії між ВНіБ та ОВ стає все більш важливою та нагальною й потребує термінового обґрунтування з метою забезпечення ефективного виконання основних завдань ДКВСУ у цілому та безпеки персоналу зокрема. Необхідність дослідження у зазначеному контексті, на наш погляд обумовлюється:

- по-перше, складною криміногенною обстановкою у виправних колоніях;
- по-друге, відсутністю законодавчого регулювання механізму взаємодії служб КВУ у цілому та ВніБ з ОВ зокрема.

Враховуючи, що у кримінально-виконавчому законодавстві України відсутнє нормативне визначення «взаємодія», але яке використовується в теорії та практиці, першочергового значення набуває з'ясування його етимологічного значення. Термін «взаємодія» є похідним від терміну «взаємний», тобто такий, що впливає один на одного, спільний, такий, що стосується обох. У філософії взаємодію визначають як процес впливу різноманітних об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість, зміну стану, взаємоперехід, а також породження одним об'єктом іншого. Взаємодія як філософська категорія відображає процеси дії об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість.

У сучасній науці існують різні точки зору відносно цього поняття. Взаємодія в органах внутрішніх справ – це заснована на законах та підзаконних актах, узгоджена за метою, місцем та часом діяльність різних ланок системи органів внутрішніх справ щодо охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю. І.П. Козаченко та В.Л. Регульський вважають, що взаємодія – це своєрідна модель комплексного здійснення оперативно-розшукових заходів та інших правоохоронних заходів, які здійснюються з урахуванням відповідних умов оперативної ситуації, обстановки. Тобто, взаємодія є концентрацією сил, засобів і методів для досягнення поставленої мети, здійснення відповідних спільних заходів, вибором таких тактичних прийомів або їх комбінацій, які найкраще забезпечують виконання завдань у винятково короткі терміни силами і засобами, що є в розпорядженні суб'єктів взаємодії, при найменших затратах і при безумовному дотриманні чинного законодавства [75, с. 177-203].

Розглянуті поняття взаємодії, слід спробувати інтерпретувати в поняття взаємодії ВніБ з ОВ. Як наслідок, під взаємодією ВніБ та ОВ слід розуміти погодженість спільних дій по задачах, напрямках, місцю і часу в інтересах виконання спільних задач, щодо забезпечення порядку виконання та відбування

покарання, безпеки персоналу та засуджених, запобігання вчиненню нових злочинів як засудженими, так і іншими особами. Взаємодія засвідчує наявність стійких контактів, які виникають і розвиваються в цілях забезпечення правопорядку в КВУ.

З наведеного визначення, не можна не помітити, що взаємодії ВНіБ з ОВ притаманні наступні ознаки:

- обов'язкова участь зазначених суб'єктів;
- усвідомлення, що він є суб'єктом взаємодії і виконує покладені функції спільно з іншим суб'єктом;
- узгодженість дій зазначених суб'єктів;
- спільність цілей і завдань для всіх учасників взаємодії та чітке розмежування компетенції ВНіБ та ОВ.

Кажучи про єдність завдань і цілей, необхідно відзначити, що забезпечення правопорядку, безпеки засуджених та персоналу, боротьба із злочинністю - є спільними завданнями для ВНіБ з ОВ. Роз'єднаність в цілях і завданнях веде до втрати взаємодії, бо в цьому випадку кожен з учасників виконує інші по відношенню до іншого, завдання або досягає інших цілей, робить це самостійно, тому ні про яку взаємодію в даному випадку не може йти мова.

Головна особливість взаємодії (правового регулювання) оперативних підрозділів та ВНіБ обумовлена саме специфікою головного суб'єкта цієї діяльності – ДКВСУ, який здійснює єдину державну політику у сфері виконання кримінальних покарань; забезпечує дотримання прав людини і громадянина, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань, реалізації законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту; забезпечує додержання вимог законодавства в органах і установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, запобігання вчиненню злочинів і дисциплінарних проступків самими засудженими та особами, узятими під варту, і щодо них, їх припинення та виявлення і розкриття злочинів, учинених в органах і установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, проведення

дізнання у справах про ці злочини, провадження оперативно-розшукової діяльності та ін.

Отже, серед наведених вище завдань доцільно виділити ті, які безпосередньо відносяться до діяльності ВНіБ та ОВ ДКВСУ в сфері проведення заходів, щодо забезпечення процесу відбування та виконання покарання. Серед них: здійснення профілактичних й інших заходів щодо запобігання злочинам, їх виявлення, припинення і розкриття, забезпечення провадження у справах про злочини, розслідування яких законом покладено на КВУ; сприяння у виявленні каналів надходження заборонених предметів; забезпечення профілактики правопорушень, усунення причин і умов, які сприяють вчиненню правопорушень, участь у розробленні бюлетенів ДДУПВП; забезпечення розшуку засуджених, які скоїли втечу.

На сьогодні взаємодія ВНіБ з ОВ не має чіткого нормативного закріплення, так ст.104 КВК України вказує на головні завдання оперативно-розшукової діяльності: пошук і фіксація фактичних даних про протиправну діяльність окремих осіб та груп з метою: забезпечення безпеки засуджених, персоналу колоній та інших осіб; виявлення, попередження і розкриття злочинів, вчинених у колоніях, а також порушень встановленого порядку відбування покарання; вивчення причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів та інших правопорушень та ін.

Іншим нормативним актом є Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність» відповідно до якого завданням оперативно-розшукової діяльності є пошук і фіксація фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб та груп. відповідальність за які, передбачена Кримінальним кодексом України а також отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства і держави.

Із наведеного вбачається, що на сьогодні взаємодія ВНіБ з ОВ не має чіткого нормативного закріплення, не носить обов'язкового характеру і являє собою добровільне ділове співробітництво в процесі здійснення діяльності, яке часто ґрунтується на особистих контактах співробітників і залежить від

бажання того чи іншого виконавця. Доцільність установа такого співробітництва обумовлена рядом чинників. З одного боку, вона ґрунтується на наявності значної кількості загальних рис, властивих як ВНіБ так і ОВ: їх об'єднують цілі і задачі, також наявність визначеної подібності в методах роботи. А з іншого боку – існує об'єктивна обмеженість усіх наявних у кожній із сторін видів і обсягів ресурсів: людських, інформаційних, технічних та інших. Тому буде логічним визначити поняття взаємодії і доцільним його закріплення в законі. Доцільніше було б врегулювати зазначене питання у Кримінально-виконавчому кодексі, виклавши їх окремою статтею: "Взаємодія відділів (служб) установи, щодо забезпечення процесу відбування та виконання покарання". Це призведе до низки позитивних моментів. По-перше, взаємодія служб КВУ у цілому та ВНіБ з ОВ зокрема, набуде правової регламентації. По-друге з'являться законні підстави притягнення до відповідальності співробітників КВУ (керівників зазначених відділів) за несумлінне чи неякісне здійснення спільних дій.

Найбільш тісна взаємодія ВНіБ з ОВ здійснюється у період проведення оперативно-профілактичних операцій, тобто в тих випадках, коли відповідно до спеціально розроблених планів створюються спільні групи з числа зазначених співробітників. При здійсненні спільних заходів вирішальне значення має: погодженість дій ВНіБ і ОВ щодо своєчасного визначення причин і умов, які сприяють правопорушенням (злочинам); комплексне використання сил, засобів і методів щодо забезпечення процесу відбування та виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк та довічного позбавлення волі.

ВНіБ та ОВ в силу специфіки задач які вони вирішують мають різні організаційні форми і методи роботи, що витікають з їх компетенцій і функціонального призначення. У той же час у процесі взаємодії збігаються деякі форми та методи впливу зазначених служб на процес відбування та виконання покарання. Так взаємодія ВНіБ та ОВ здійснюється за допомогою різноманітних методів, зовнішнім виявленням яких є форми організації взаємодії: спільні операції (режимні заходи), наради, плани, таблиці взаємодії

та ін. Зазначені форми сприяють обміну інформацією між ВНіБ та ОВ, що дозволяє оперативно реагувати і усувати недоліки в організації належної роботи виправної колонії, здійсненню невідкладних заходів, щодо попередження та припинення протиправних дій як з боку засуджених так і інших осіб та ін.

Неважко помітити, що взаємодія ВНіБ з ОВ здійснюється й в інших організаційних формах:

1. Проведення спільних нарад, навчань, занять, семінарів за участю керівників відповідних відділів КВУ, управлінь та ДКВСУ із питань підвищення ефективності роботи щодо забезпечення порядку відбування та виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк та довічного позбавлення волі, запобігання вчиненню нових злочинів як засудженими так і іншими особами та ін. Розробка та затвердження узгоджених планів спільної діяльності.

2. Проведення інструктажів, під час заступання чергових змін ВНіБ на службу по питаннях перекриття каналів надходження заборонених предметів на територію КВУ, удосконалення боротьби з втечами та іншими злочинами та ін..;

3. Забезпечення своєчасного інформування про осіб які представляють оперативний інтерес, про конкретні факти підготовки і вчинення злочинів а також обмін інформацією по питаннях ускладнення оперативної обстановки. Надання взаємної допомоги в забезпеченні безпеки засуджених та персоналу. Проведення спільних заходів для усунення причин та умов, які сприяють скоєнню правопорушень або злочинів;

4. Аналіз оперативної обстановки у КВУ на місцевому рівні, на регіональному та центральному рівні та прогнозування тенденцій розвитку, динаміки і структури правопорушень, ефективності запобігання правопорушень;

5. Сумісні виїзди в інші виправні колонії для надання допомоги у забезпеченні процесу відбування та виконання покарання, обміну позитивним

досвідом роботи;

6. Організація спільного проведення пошукових заходів по виявленню засуджених, які скоїли втечу з установи виконання покарань;

7. Проведення спільних першочергових слідчих дій розслідування конкретних злочинів скоєних в КВУ;

8. Видання сумісних наказів, вказівок, підготовка інформаційних листів і бюлетенів та інших інформаційних видань; спільне планування заходів, що вимагають погоджених дій служб і підрозділів для досягнення єдиної цілі;

Незважаючи на спільність деяких форм та методів (наприклад: здійснення спостереження за засудженими; контролю за схильними до вчинення правопорушень та злочинів; здійснення на них необхідного профілактичного впливу; обстеження об'єктів КВУ, автотранспорту та ін.), виникає необхідність у встановленні таких способів і порядку взаємодії між ними, які б забезпечували узгодженість їх діяльності з правильним приєднанням притаманним кожному із них повноважень і методів. Тому чітке розмежування прав та обов'язків суб'єктів взаємодії, його форм не тільки підвищить якість проведення спільних дій, але й дозволить виключити зайві суперечки в процесі здійснення взаємодії. Організація взаємодії ВніБ та оперативного відділу кримінально-виконавчих установ закритого типу здійснюється на декількох рівнях: центральному, регіональному та місцевому. Взаємодія між ВніБ та ОВ може бути постійною так і тимчасовою, що визначається постійними і конкретними задачами. Постійна взаємодія реалізується протягом всієї діяльності, щодо забезпечення процесу відбування та виконання кримінальних покарань. Тимчасова взаємодія направлена як правило на вирішення одноразових, невідкладних по об'єму і часу конкретних задач чи завдань. Сюди можна включити пошук засудженого, який скоїв втечу; проведення першочергових слідчих дій розслідування злочинів в УВП.

Таким чином, можна зробити висновок про взаємообумовленість недоліків спільної діяльності ВніБ та ОВ з наступними чинниками:

1. Відсутність належного правового регулювання взаємодії ВНіБ з ОВ;
2. Негативне ставлення відділів один до іншого, обумовлене різними критеріями оцінки ефективності роботи;
3. Формалізм при складанні планів взаємодії, а також організації і проведенні комплексних операцій;
4. Відсутністю реальних стимулюючих чинників направлених на підвищення рівня обміну інформацією і проведення сумісних заходів.

У цілому, оцінюючи практику взаємодії ВніБ та ОВ у сфері забезпечення процесу безпеки персоналу ДКВСУ, слід відзначити, що дана співпраця ускладнена прогалинами у нормативному забезпеченні. Взаємодію ВНіБ з ОВ, на нашу думку, можна визначити, як засновану на законах і підзаконних актах, узгоджену за цілями, часом і місцем діяльності, спрямовану на забезпечення порядку відбування та виконання покарання, вирішення завдань безпеки засуджених та персоналу, попередження і запобігання правопорушень шляхом найбільш раціонального застосування взаємодії зазначених служб.

РОЗДІЛ 3

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

3.1. Закордонний досвід забезпечення особистої безпеки персоналу пенітенціарної системи

Україна як незалежна і суверенна держава проголосила своїм головним обов'язком необхідність забезпечення прав людини та їх гарантії як найвищих соціальних цінностей в галузі виконання кримінальних покарань. Суверенність Української держави надала певні зміни в системі державної влади і управління, зумовила переосмислення законів і нормативних актів радянського періоду та потребу змін і доповнень до норм чинного законодавства і входження повноправним членом у міжнародне співтовариство. Одним із головних напрямів правової реформи в Україні для кримінально-виконавчої системи є вирішення проблеми приведення змісту прав та свобод засуджених відповідно до міжнародних норм і стандартів.

Пенітенціарна система займає певне місце в економічній і соціальній структурах своїх країн залежно від соціального устрою і рівня розвитку. Як свідчить досвід багатьох країн, еволюція і тенденції розвитку пенітенціарної системи були в основному наслідком їх прагнення забезпечити ефективну протидію злочинності [76, с. 134].

Сьогодні основними міжнародними нормативними актами, що регламентують діяльність установ виконання покарань та поводження з засудженими є Європейські тюремні правила, розроблені Радою Європи, та Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими, прийняті Радою Організації Об'єднаних Націй (далі – Мінімальні стандартні правила). З часу свого прийняття Мінімальні стандартні правила визнані вихідним документом для формування політики у сфері виконання покарань законодавчими

органами, судами та пенітенціарними організаціями. Мінімальні стандартні правила завдяки міжнародному визнанню стали незамінним джерелом при тлумаченні міжнародної конвенції про захист прав людини та потребують визнання як основної складової частини міжнародного законодавства з питань захисту прав людини.

Незважаючи на досить поширене поняття «система виконання покарань», до теперішнього часу не існує загальноприйнятого його визначення. Але в науковій літературі використовується такий термін, як «прогресивна система виконання покарань», під якою розуміється особливий порядок відбування покарання у виді позбавлення волі [77, с. 46].

У різні періоди часу в зарубіжних країнах особлива увага приділялася таким категоріям, як злочин і покарання.

Сполучені Штати Америки внесли значний вклад в розвиток світової пенітенціарної ідеї і системи. Пенітенціарна система США складається із тюрем, які поділяються на: федеральні, тюрми штатів і місцеві муніципальні чи окружні. Діяльність федеральних тюрем регламентується спеціальним законодавством: нормами розділу «Тюрма й ув'язнені», главою XVII «Кодифікованого кримінального і кримінально-процесуального законодавства». Федеральні тюрми та тюрми штатів поділяються на чотири категорії: тюрми надзвичайної безпеки, тюрми максимальної безпеки, тюрми середньої безпеки, тюрми мінімальної безпеки. В місцевих тюрмах утримуються особи, відносно яких вибрано запобіжний захід у виді тримання під вартою, а також тим засудженим, яким суд призначив невеликі строки позбавлення волі.

Пенітенціарна система Великобританії включає місцеві (відбувають покарання засуджені тієї місцевості, де вони проживали до арешту та засуджені на незначний строк) та центральні тюрми. Діяльність пенітенціарних установ Великобританії регламентується сукупністю прецедентів, норм кримінального, кримінально-процесуального і пенітенціарного права, спеціальним законом «Про тюрми» від 1952 р. та

законами «Про кримінальне право» від 1967 р., «Про кримінальне право» від 1977 р., «Про поліцію і докази з кримінальних справ» від 1984 р., «Про кримінальну юстицію» від 1988 р., «Про кримінальну юстицію» від 1991 р., «Про кримінальну юстицію» 1993 р. В тюрмах Великобританії підтримується суворий порядок та жорсткі заходи безпеки, це обумовлено з однієї сторони фактором забезпечення безпеки в тюрмі в цілому, а з іншої сторони такий порядок є фактором забезпечення безпеки персоналу.

В Англії будь-який процес, спрямований на поліпшення стану справ у в'язницях починається з розгляду питань: 1) поводження, включає в себе жорстоке поводження; одиночне ув'язнення; засоби стримування; 2) засоби захисту, огляди; процедури подачі скарг; дисциплінарні стягнення; журнали; розмежування різних категорій ув'язнених; 3) матеріальні умови-харчування; освітлення та вентиляція; особиста гігієна; санітарні умови; одяг та спальні принадлежности; переповненість камер; 4) режими та заняття-контакти з зовнішнім світом; прогулянки на свіжому повітрі; освіта; вільний час; релігія; корисна праця; 5) медичне обслуговування отримання медичного обслуговування; медичне обслуговування жінок; трансмісивні хвороби; медичний персонал; 6) тюремний персонал-загальні положення; підготовка персоналу [78, с. 172].

На відміну від Великобританії, у Франції історичним джерелом кримінальних, кримінально-процесуальних і пенітенціарних норм є кодифікований закон і підзаконні акти. Пенітенціарна система Франції регламентується постановами Кримінально-процесуального кодексу 1958 р. зі змінами і доповненнями, внесеними законом від 11 липня 1975 року Управління пенітенціарними установами здійснюється Міністерством юстиції. Тюрми у Франції поділяються на центральні (для засуджених до покарання у вигляді позбавлення волі на строк понад один рік) і місцеві. У Франції нараховується 14 центральних тюрем з яких одна жіноча. Новоприбулі засуджені до центральної тюрми, повинні відбути 45 діб карантину в одиночній камері тим самим адаптуючись до умов життя в тюрмі після чого

їх переводять до загальних камер. Місцеві тюрми знаходяться в підпорядкуванні департаментів в яких тримають засуджених різних категорій: підслідних; осіб, які засуджені на невеликі строки позбавлення волі; засуджених до смертної кари; осіб, засуджених за несплату боргів. Як і в інших країнах, є пенітенціарні установи, де утримають осіб, засуджених на невеликий строк (який не перевищує шести місяців). Для неповнолітніх засуджених створюються окремі пенітенціарні установи: центри спостереження, центр виховання під наглядом. У пенітенціарних установах Франції застосовується прогресивна система відбування покарання, організовується праця засуджених, професійне і загальноосвітнє навчання. Разом з тим в Франції на законодавчому рівні закріплено ряд положень відносно безпеки персоналу.

Пенітенціарні установи Німеччини регулюються Федеральним кримінальним кодексом і спеціальним законом – Законом «Про виконання покарання у вигляді позбавлення волі і заходи виправлення та безпеки, що виражаються в позбавленні волі». Система пенітенціарних установ Німеччини складають: відкриті установи; закриті установи, де засуджених тримають під озброєною охороною; установи, призначені для використання заходів виправлення і безпеки: соціально-терапевтичні установи, установи для тримання рецидивістів після відбування ними строку покарання, психіатричні лікувальні установи, установи для засуджених жінок; установи для неповнолітніх правопорушників; установи попереднього ув'язнення. Залежно від рівнів безпеки розрізняється і рівень забезпечення особистої безпеки персоналу, чим вищий рівень ризику тим більш детально забезпечений рівень особистої безпеки персоналу.

Умови тримання засуджених досить вільні в порівнянні з умовами тримання засуджених у вітчизняних установах виконання покарання. Якщо засуджений відбув 18 місяців покарання, то йому надається право на відпустку, а якщо це довічно засуджена особа, то йому право на відпустку надається по закінченню 10 років відбутого строку [79, с. 242].

Велике значення надається відправленню в тюрмах релігійних обрядів на які не існує обмежень. Для підтримання відповідного режиму тримання передбачена система заходів дисциплінарного впливу на засуджених, заходів заохочення, спеціальних заходів безпеки. Організовується також професійне і загальноосвітнє навчання, медичне обслуговування. У тюрмах Німеччини досить чітко функціонує система соціальної реабілітації засуджених, багато уваги приділяється процесу соціальної адаптації звільнених від відбування покарання [80, с. 34].

Не менш цікавою є тюремна система Словацької Республіки, яка називається Корпус охорони пенітенціарних установ та органів правосуддя Словацької Республіки (далі – пенітенціарний корпус).

Пенітенціарний корпус є озброєним формуванням, на яке покладено завдання щодо організації виконання покарань, арештів, охорони об'єктів пенітенціарного корпусу, забезпечення охорони порядку в органах правосуддя.

До складу пенітенціарного корпусу входять Генеральний директорат, установи тримання під вартою, установи у справах виконання покарань, установи у справах виконання покарань для неповнолітніх, лікувальний заклад для звинувачених і засуджених осіб. Генеральний директорат здійснює контроль за діяльністю пенітенціарних установ і підпорядковується Міністерству юстиції Словацької Республіки.

Пенітенціарний корпус реалізуючи свої повноваження: забезпечує виконання покарань і тримання під вартою; забезпечує охорону об'єктів пенітенціарного корпусу, призначених для виконання покарань і тримання під вартою, інших пенітенціарних об'єктів; розшукує звинувачених і засуджених осіб у разі їх втечі з пенітенціарних установ; забезпечує нагляд за засудженими; організовує залучення до роботи звинувачених і засуджених; забезпечує охорону порядку і безпеки в органах правосуддя, а також проведення безперешкодного судового процесу; в необхідних випадках забезпечує охорону порядку біля об'єктів пенітенціарного корпусу, органів

правосуддя; забезпечує затримання особи в приміщенні суду на підставі письмового рішення судді та її супроводження до установи відбування покарання; розглядає скарги на дії органів і установ пенітенціарного корпусу; забезпечує і здійснює перевезення територією Словацької Республіки затриманих і засуджених до в'язниць; забезпечує виконання програми охорони свідка, якщо він знаходиться у пенітенціарному закладі; забезпечує медичну допомогу персоналу пенітенціарного корпусу, звинуваченим і засудженим, а також іншим особам; співпрацює з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, Збройними Силами, воєнізованими формуваннями, іншими фізичними і юридичними особами; співпрацює з пенітенціарними установами інших країн; здійснює реєстр і веде статистику, необхідну для виконання завдань пенітенціарного корпусу.

На території Словацької Республіки діє 6 установ у справах виконання покарань у т.ч. одна для виконання покарань для неповнолітніх осіб і одна для жінок; 7 установ у справах виконання арештів; 5 установ змішаного типу (для виконання покарань і для виконання арештів) і одна лікарня для засуджених.

Для роботи персонал пенітенціарного корпусу спочатку проходить адаптаційний період, потім базову підготовку та останній період це підготовка персоналу для отримання відповідної професійної кваліфікації.

Проблемним у зарубіжних країнах залишається переповненість установ виконання покарань внаслідок росту злочинності. А це, в свою чергу, створює багато проблем, пов'язаних з управлінням великими виконавчо-кримінальними системами. Тому на порядок денний висуваються такі питання, як ефективність управління місцями позбавлення волі та утримання засуджених; поліпшення фізичного та морального здоров'я засуджених, а також постійна підтримка та допомога працівникам пенітенціарних установ у їх професійному та кар'єрному зростанні, забезпечення їх соціально-правового захисту.

В редакції Європейських пенітенціарних правил змінені акценти та пріоритети, що ні в якій мірі не зменшує значущість традиційних цінностей, які лежать в основі цих правил, але відображає глибокі зміни, що відбулися в настрої людей та практиці пенітенціарних установ. Пріоритетні рішення в цих правилах закладені в шести головних принципах, які лежать в їх основі. Ці принципи втілюють в собі поняття гуманності, поваги людської гідності, соціальної спрямованості та ефективності управління, що є визначальним для чіткого та ефективного функціонування сучасних пенітенціарних систем. Вони надають цим системам всі необхідні атрибути етичної соціальної організації, що позитивно відображається на рівні утримання засуджених, підтримання статусу персоналу та виправдання сподівань цивілізованого суспільства щодо необхідності належного функціонування пенітенціарних установ [81, с. 7].

Сьогодні пенітенціарні системи зарубіжних країн на перше місце ставлять персонал, адже сучасне вільне поза камерне спілкування засуджених, ускладнює роботу персоналу. Відповідно, потрібна велика координація, персонал повинний краще розуміти мету виправного впливу ув'язнених та свою роль у цьому процесі. Підбір працівників, їх навчання і досягнення ними тих високих стандартів, яким повинний відповідати персонал пенітенціарних служб, є першочерговим завданням пенітенціарної адміністрації.

Аналіз зарубіжного досвіду діяльності системи виконання покарань надав можливість зробити висновок про процес удосконалення відбування покарання. Що підкреслює про тенденцію до пом'якшення умов тримання засуджених, що знаходять свій прояв у створенні нормальних санітарно-гігієнічних умов, використанні педагогічних і психологічних заходів і методів впливу на засуджених, опрацюванні і здійсненні на практиці певних програм соціальної терапії, організації дозвілля. У комплексі все це покликане сприяти виправленню правопорушників, їх ресоціалізації.

Особисту безпеку персоналу кримінально-виконавчої системи України слід аналізувати, узагальнювати та запроваджувати зарубіжний досвід пенітенціарної діяльності, що дасть змогу покращити перевиховання осіб, які відбувають покарання та залучати широкі верстви населення до соціальної реабілітації засуджених осіб, покращувати партнерські відносини між вітчизняними та зарубіжними установами виконання покарань тим самим надати кримінально-виконавчій системі міжнародного характеру, вивести її на якісно новий рівень.

Базуючись на аналізі зарубіжного досвіду та тенденціях становлення і розвитку пенітенціарної системи зарубіжних країн, в розрізі забезпечення особистої безпеки персоналу пропонуємо використання позитивного зарубіжного досвіду, а саме:

- міжнародний досвід – з проведення комплексної оцінки діяльності системи виконання покарань з урахуванням якісної складової та аналізу найбільш важливих напрямків роботи з забезпечення особистої безпеки персоналу ;

- досвід США – з відсутності великої кількості контролюючих інституцій та спрощеної роботи спостережних комісій;

- досвід Німеччини – з чіткої регламентації забезпечення особистої безпеки персоналу;

- досвід Словацької Республіки – з добору та підготовки персоналу пенітенціарної системи;

Завдяки впровадженню зазначеного зарубіжного досвіду пенітенціарна система України стане ближчою до міжнародних норм та стандартів та зміниться на краще в розрізі забезпечення особистої безпеки персоналу.

3.2. Шляхи підвищення безпеки персоналу ДКВСУ

Майбутнє України як європейської, розвинутої країни неможливе без реформування державної кадрової політики, яке сьогодні є одним з ключових

питань модернізації країни. Прийняті укази Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки», «Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» та «Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації» спрямовані на утвердження цілеспрямованої, системної та послідовної політики, необхідної для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Метою сучасної державної кадрової політики, передусім, є забезпечення всіх сфер життєдіяльності країни кваліфікованими кадрами, здатними подолати проблеми сталого розвитку та кризові явища у системі державного управління.

Нормативно-правове та організаційне забезпечення реалізації Стратегії має здійснюватися шляхом розроблення та прийняття в установленому порядку відповідних нормативно-правових актів, затвердження державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики, щорічних планів заходів, спрямованих на реалізацію положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки від 01.02.2012 № 45/2012, моніторингу стану їх виконання.

У процесі вивчення удосконалення адміністративно-правового забезпечення особистої безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України встановлено, що робота з забезпечення безпеки Державної кримінально-виконавчої служби України проводилась відповідно до Законів України «Про державну службу», Указів Президента України від 05 березня 2004 року № 278/2004 «Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу», від 01 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» і від 23 квітня 2013 року № 229/2013 «Про План заходів щодо реалізації положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки» та інших нормативно-правових актів.

Стратегічним напрямком розвитку ДКВСУ є безпека в пенітенціарних

установах. Забезпечення безпеки засуджених і осіб, узятих під варту, персоналу і громадян, які перебувають на території УВП та слідчих ізоляторів, є одним із основних обов'язків посадових і службових осіб органів і УВП та слідчих ізоляторів. У «Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015 – 2020 роки» наголошено на поліпшенні заходів безпеки в пенітенціарних установах з метою вдосконалення системи виконання покарань, підвищення ефективності попередження злочинів і реабілітації засуджених.

Отже, на законодавчому рівні визначено, що пріоритетним напрямком діяльності держави у цілому, і, зокрема ДКВСУ, є безпека людини, її життя і здоров'я. Встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами порядок виконання і відбування покарання повинен забезпечувати безпеку персоналу. Забезпечення безпеки працівників ДКВС виступає однією з основних режимних вимог при виконанні кримінальних покарань.

Рекомендації Європейського комітету проти тортур, що декларують європейські загальновизнані стандарти під час організації виконання кримінальних покарань, умов тримання засуджених і ув'язнених, вказують на важливу складову діяльності - забезпечення достатньої безпеки, як осіб, які тримаються в УВП і слідчих ізоляторах, так і персоналу, який повсякденно працює з цими громадянами і перебуває в умовах підвищеної небезпеки. Безпека персоналу УВП виступає гарантією нормальної роботи установ та неутручання у роботу персоналу під час виконання ним службових обов'язків. Останні події в Україні показали, що проблема забезпечення безпеки персоналу установ виконання покарань потребує детального вивчення для розробки дієвих шляхів подолання наявних проблем [82, с. 232].

За загальним значенням безпека – це стан, коли кому-небудь чи чому-небудь ніщо не загрожує, це гарантія, необхідна умова життєдіяльності особи, суспільства, держави, що дозволяє їм зберігати та збільшувати духовні та матеріальні цінності, відсутність небезпек та загроз для суб'єкта. Суть безпеки полягає в постійному існуванні загрози і перманентна необхідність

управління нею. Небезпеки – це можливі або реальні явища, події і процеси, здатні нанести шкоду людині, соціальній групі, народу, суспільству, державі, нанести шкоду їх благополуччю, зруйнувати матеріальні, духовні або природні цінності тощо. Загроза – це небезпека на стадії переходу із можливості у дійсність, висловлений намір або демонстрація готовності одних суб'єктів спричиняти шкоду іншим [83, с. 61]. Базуючись на наведеному визначенні, можемо стверджувати, що безпека персоналу виправних колоній – це стан захищеності життєво важливих інтересів працівників від внутрішніх та зовнішніх загроз. У науці і практиці доволі поширеною є думка, 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.

Натомість з цим твердженням ми не можемо цілком погодитись. Так, за рекомендацією R (82) 17 про тюремне ув'язнення й поводження з небезпечними засудженими, підготовленої й опублікованої у рамках проведення семінару «Права людини і стандарти Ради Європи» у 2000 р., поняття «небезпека» має різні значення для громадян, правоохоронців (поліції, міліції), суддів і персоналу кримінально-виконавчої системи.

Особливе місце у механізмі правового регулювання безпеки в ДКВСУ відведено КВК України від 11 липня 2003 року, аналіз якого дозволить спрогнозувати відповідне правове регулювання та відкрити нові шляхи перед наукою кримінально-виконавчого права щодо всебічного обґрунтування проблем захисту засуджених, персоналу, органів та УВП. Слід зауважити, що до введення в дію нового КВК України, саме ВТК УРСР від 23.12.1970 р. став першим законодавчим актом, з якого розпочався процес становлення і розвитку питань безпеки засуджених та персоналу УВП. У ВТК УРСР було відведено окрему Главу 13 заходи безпеки і підстави застосування зброї », присвячену лише використанню зброї до осіб, позбавлених волі. У 2000 р. наведену главу кодифікованого акта було доповнено ст. 81-2, у якій було

врегульовано питання забезпечення безпеки засуджених, залучених до кримінального судочинства шляхом охорони цих осіб; переведення до іншого місця позбавлення волі або окремого утримання. У КВК України, порівняно з ВТК України, внесено низку розосереджених по кодифікованому акту правових новел, що цілком закономірно з огляду на роль безпеки засуджених та персоналу в процесі виконання та відбування кримінальних покарань. Проте норми КВК України щодо забезпечення безпеки, на нашу думку, доцільно було б теж об'єднати в окремому розділі даного закону на кшталт ВТК України, утворивши повноцінний правовий інститут в межах кримінально-виконавчого права, у якому врегулювати поняття, заходи та правовий механізм забезпечення безпеки в УВП [84].

КВК України не визначає поняття та зміст безпеки в органах та установах виконання покарання, систему його форм, методів, цільове призначення, проте, використовує неодноразово це словосполучення в межах підкресленого нормативного акту. Так, наприклад 1) ч.1 статті 102 КВК зазначає, що режим у виправних і виховних колоніях — це встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами порядок виконання і відбування покарання, який забезпечує ізоляцію засуджених; постійний нагляд за ними; виконання покладених на них обов'язків; реалізацію їхніх прав і законних інтересів; безпеку засуджених і персоналу (підкреслено автором); роздільне тримання різних категорій засуджених; різні умови тримання засуджених залежно від виду колонії; зміну умов тримання засуджених; 2) ч.1 статті 104 КВК України вказує, що колоніях здійснюється оперативно-розшукова діяльність, основним завданням якої є пошук і фіксація фактичних даних про протиправну діяльність окремих осіб та груп з метою: забезпечення безпеки засуджених, персоналу колоній та інших осіб.

У зв'язку з викладеним, викликає подив позиція розробників чинного КВК України, коли не визначається поняття та зміст основних вимог режиму взагалі та зокрема безпеки засуджених та персоналу. Певною мірою такий підхід закладає проблему як для учених у галузі кримінально-виконавчого

права так і для практичних співробітників ДКВСУ, стосовно сутності окреслених явищ. Таким чином можна зробити висновок про доцільність законодавчого закріплення поняття безпеки в органах та установах виконання покарання, її змісту та форм в окремій главі КВК України (або у окремій статті зазначеного кодексу), яка б служила стрижнем побудови всієї правової системи безпеки в ДКВСУ. У зазначеній статі (главі КВК України), повинно знайти максимальне віддзеркалення мети, суті та особливостей забезпечення безпеки в ДКВСУ.

Наступним недоліком є відсутність нормативно закріплених прав і обов'язків уповноважених суб'єктів ДКВСУ щодо забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, недопущення вчинення злочинів та інших протиправних дій, забезпечення захисту засуджених та інших осіб які перебувають на території установи. Така ситуація не сприяє підвищенню ефективності заходів по забезпеченню правопорядку у КВУ тому що, законодавчо не з'ясовано роль співробітників різних служб КВУ у процесі забезпечення безпеки і як результат відсутність злагодженої взаємодії у вказаному напрямку. На практиці окреслена проблема також призводить до ускладнень реалізації прав та обов'язків персоналу КВУ, щодо безпеки в органах та установах виконання покарань, оскільки фактично окремі аспекти реалізації безпеки основані виключно на особистих відносинах співробітників [85, с. 130].

Серед основних чинників, які впливають на безпеку працівників установ виконання покарань, безумовно, соціально-правовий захист виступає в якості наріжного каменю та фундаментальної основи забезпечення безпеки. Як видається (принаймні, як можна зробити висновок з положень Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»), під соціально-правовим захистом працівників ДКВСУ слід розуміти діяльність держави по виробленню й реалізації заходів правового, соціально-економічного, матеріально-технічного й організаційного характеру з метою забезпечення у повному обсязі гарантованих нормативними актами умов для здійснення ними службової діяльності [86, с. 303]. Особливістю службової діяльності у

ДКВСУ, 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. Отже, персонал ДКВСУ 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 установ виконання покарань, слідчих ізоляторів забезпечувати соціальний захист персоналу ДКВСУ 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. Оскільки механізм соціального захисту встановлюється окремими законами та контролюється центральним органом виконавчої влади, виникає певний сумнів щодо того, яким чином працівники ДКВСУ можуть самостійно забезпечити його належний рівень. Єдиний можливий гіпотетично-абсурдний варіант – це активна участь персоналу органів та установ виконання покарань у корупційних діяннях, але навряд чи подібне вирішення проблеми забезпечення соціального захисту буде сприяти укріпленню законності та правопорядку. Дивною видається й тенденція поширити на персонал ДКВСУ дію досить великого числа нормативно-правових актів, які регламентують окремі питання діяльності органів Національної поліції. 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 ДКВСУ гарантується безоплатне медичне забезпечення, яке здійснюється в закладах охорони здоров'я ДКВСУ. Але на практиці медичне забезпечення має місце не в медичних закладах ДКВСУ, а в закладах МВС.

При визначенні в Законі елементів правового захисту, на жаль, відсутня будь-яка система. Так, Закон України «Про націоналу поліцію» визначає, що працівники поліції перебувають під захистом держави, що здійснюється в порядку і випадках, передбачених законом. Держава гарантує захист життя, здоров'я, честі, гідності, житла, майна працівника поліції, членів його сім'ї та близьких родичів від злочинних посягань та інших протиправних дій. Образа працівника поліції, опір, погроза, насильство та інші дії, які перешкоджають виконанню покладених на працівника поліції завдань, тягнуть за собою встановлену законом відповідальність. Правопорушення щодо пенсіонера поліції, членів його сім'ї, вчинені у зв'язку з його попередньою службовою діяльністю, а так само щодо особи, яка сприяє поліції в охороні громадського порядку і боротьбі із злочинністю, та членів її сім'ї, тягнуть за собою відповідальність за законом. Працівник поліції має право оскаржити до суду прийняті щодо нього рішення службових осіб, якщо вважає, що вони порушують його гідність і особисті права, які не пов'язані зі службовою діяльністю. Правовий захист персоналу ДКВСУ полягає лише у обмеженні розголошення відомостей про його місце проживання в засобах масової інформації та наданні відомостей про проходження ним служби з дозволу керівництва. На відміну від працівника поліції, персоналу ДКВСУ держава не гарантує захист життя, здоров'я, честі, гідності, житла, майна тощо. Образа працівника ДКВСУ та опір йому не тягнуть за собою відповідальність, навіть адміністративну (що є доволі дивним з огляду на віднесення до прав персоналу процедури накладення адміністративних стягнень, а також враховуючи постійне перебування серед злочинців). Цей перелік незахищеності можна продовжувати доволі довго. Особиста безпека персоналу ДКВСУ представляє собою складову частину більш загальної

проблеми, а саме – безпеки особи або стану, зумовленого певними суспільними відносинами, що забезпечують відсутність небезпеки. Більш точно особисту безпеку можна визначити як систему відносин і юридичних норм, які регулюють ці відносини з метою забезпечення громадського спокою, недоторканості житла і здоров'я працівників, нормального режиму праці та відпочинку [87, с. 270].

Отже, до основних засобів забезпечення особистої безпеки персоналу ДКВСУ відносяться: а) застосування до засуджених засобів безпеки; б) нагляд за їх поведінкою; в) суворо регламентований внутрішній розпорядок в установах виконання покарань; г) профілактика злочинів та інших правопорушень в колоніях; д) технічні засоби забезпечення безпеки в установах виконання покарань. При цьому основними функціями системи безпеки в установах виконання покарань є: – виявлення й прогнозування внутрішніх та зовнішніх загроз життєво важливим інтересам працівників ДКВСУ, здійснення комплексу оперативних та довгострокових заходів по їх попередженню й нейтралізації; – створення та підтримання напоготові сил і засобів забезпечення безпеки; – управління силами й засобами забезпечення безпеки в повсякденних умовах та за надзвичайних ситуацій; – здійснення системи заходів із відновлення нормального функціонування об'єктів безпеки у підрозділах, які постраждали від масових безпорядків та інших надзвичайних обставин; – участь у заходах із забезпечення безпеки працівників за межами установ виконання покарань; – запровадження системи ефективного соціального та правового захисту персоналу

Важливе значення має профілактична діяльність в місцях несвободи, 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 МЮ України. Нагляд у виправній колонії, як уже вказувалось, – це система спостереження та контролю за поведінкою засуджених, яка здійснюється спеціально призначеними нарядами з числа працівників підрозділу. Зазначимо, що саме упущення в організації нагляду є одною з умов вчинення злочинів проти працівників виправних установ.

Наступним таким засобом є суворо регламентований внутрішній розпорядок виправної установи, передбачений відповідними нормативно-правовим актами, що, повторимо, представляє собою систему спеціальних правил, спрямованих на конкретизацію положень закону щодо порядку й умов відбування покарання засудженими, а також заходів попередження з їх сторони нових злочинів й інших правопорушень, на забезпечення нормальної діяльності виправної установи в цілому, його частин та служб, особових осіб, на створення найбільш сприятливих умов для здійснення виправного процесу.

Потреба у належному правовому регулюванні безпеки в ДКВСУ є незаперечною і необхідною умовою розвитку органів та УВП. Але, у той же час, варто зауважити, що потрібно не тільки «проголосити» існування таких норм у системі кримінально-виконавчого права, а й розробити досконалий порядок їх реалізації (використання) на практиці, а саме цього, як правило, і не вистачає під час забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, адже незважаючи на масив нормативних актів в окресленій сфері, існує багато колізій та прогалин щодо її реалізації. Тому правове забезпечення Безпеки персоналу ДКВСУ потребує детального та послідовного розвитку. Ця проблема потребує вирішення питань законодавчого закріплення компетенції суб'єктів забезпечення безпеки в ДКВСУ; вироблення підстав для застосування форм та методів та процесуального порядку їх застосування, які б знайшли ефективне віддзеркалення у практичній діяльності.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі наведено теоретичне обґрунтування заходів підвищення особистої безпеки персоналу ДКВСУ, викладено основні результати дослідження, сформульовано пропозиції та рекомендації щодо наукового та практичного удосконалення питань забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ. Основні результати дослідження, у яких певною мірою відображається наукова новизна та актуальність обраної теми, наводились наприкінці кожного окремого підрозділу, однак видається необхідним викладення найбільш вагомих та суттєвих висновків.

1. Персонал ДКВСУ є центральним елементом цього державного органу, управління яким у сучасний період має численні недоліки, усунення яких сприятиме удосконаленню всіх напрямків функціонування ДКВСУ. В умовах процесу реформування цього державного органу основна увага, окрім удосконалення форм та методів здійснення власне пенітенціарної діяльності, повинна бути спрямована на підвищення ефективності управління персоналом ДКВСУ, приведення її у відповідність до сучасних вимог кадрової роботи, адже від дій кожного співробітника органу, установи, структурного підрозділу ДКВСУ залежить кінцевий результат роботи – належне здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.

2. Означивши правовий статус персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, слід відзначити, що персонал Державної кримінально-виконавчої служби України під час виконання покладених на нього обов'язків керується законами та іншими нормативно-правовими актами, діє на підставі та в межах своїх повноважень. Ніхто, крім випадків, прямо передбачених законом, не має права втручатися в службову діяльність персоналу.

Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України, а також члени їхніх сімей знаходяться під захистом держави, їх безпека, честь і гідність охороняються законом. Персонал Державної кримінально-виконавчої

служби України мають право на носіння форменого одягу із знаками розрізнення, зразки якого розробляються відповідно до законодавства. Використання спеціальних звань, відзнак, форменого одягу, службових чи спеціальних посвідчень, знаків (жетонів) особою, яка не належить до осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби, тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

3. Узагальнивши законодавчі та доктринальні положення щодо безпеки в кримінально-виконавчому праві, пропонуємо визначення поняття «безпека в ДКВСУ» як систему кримінально-виконавчих відносин та правових засобів, спрямовану на захист прав і свобод персоналу ДКВСУ, засуджених та інших осіб, важливих і значимих інтересів органів та установ виконання покарань. Мета безпеки в ДКВСУ спрямована на зниження й усунення небезпечних факторів в органах та установах виконання покарань.

4. Наведений аналіз приписів законодавства та наукових поглядів на окреслену проблему свідчить про відсутність дієвого правового механізму безпеки в УВП, що не дозволяє забезпечити надійний та ефективний захист в ДКВСУ. Безпека в УВП відіграватиме суттєву роль, якщо її функціональне наповнення буде мати різний зміст залежно від рівнів безпеки. Вирішити окреслену проблему можливо лише в законодавчому порядку шляхом внесення до КВК України змін, що були б орієнтовані саме на безпеку в ДКВСУ, об'єднавши їх в окремому самостійному розділі даного кодифікованого акту.

Сукупність законодавчих (правових) норм у сфері безпеки персоналу ДКВСУ не є закінченою правовою системою, яка б повною мірою забезпечувала єдине, стійке правове регулювання. Окреслена проблема гальмує розвиток ДКВС по вдосконаленню правових і організаційних основ функціонування сучасних установ виконання покарань, заважає створенню ефективного механізму, щодо забезпечення правопорядку, недопущення вчинення нових злочинів, забезпечення захисту засуджених, персоналу та ін.

5. Реалії забезпечення особистої безпеки в ДКВСУ під час виконання оперативно-службових завдань висвітлюють проблему, яка потребує особливої уваги. Сьогодні прийняття необхідного пакета підзаконних нормативно-правових актів з питань забезпечення особистої безпеки, повного забезпечення підрозділів новітніми спеціальними засобами, вироблення чіткої концепції професійної підготовки кадрів в ДКВСУ дасть змогу покращити захист співробітників під час виконання оперативно-службових завдань.

6. У цілому, оцінюючи практику взаємодії ВніБ та ОВ у сфері забезпечення процесу безпеки персоналу ДКВСУ, слід відзначити, що дана співпраця ускладнена прогалинами у нормативному забезпеченні. Взаємодію ВніБ з ОВ, на нашу думку, можна визначити, як засновану на законах і підзаконних актах, узгоджену за цілями, часом і місцем діяльності, спрямовану на забезпечення порядку відбування та виконання покарання, вирішення завдань безпеки засуджених та персоналу, попередження і запобігання правопорушень шляхом найбільш раціонального застосування взаємодії зазначених служб.

7. Особисту безпеку персоналу кримінально-виконавчої системи України слід аналізувати, узагальнювати та запроваджувати зарубіжний досвід пенітенціарної діяльності, що дасть змогу покращити перевиховання осіб, які відбувають покарання та залучати широкі верстви населення до соціальної реабілітації засуджених осіб, покращувати партнерські відносини між вітчизняними та зарубіжними установами виконання покарань тим самим надати кримінально-виконавчій системі міжнародного характеру, вивести її на якісно новий рівень. Базуючись на аналізі зарубіжного досвіду та тенденціях становлення і розвитку пенітенціарної системи зарубіжних країн, в розрізі забезпечення особистої безпеки персоналу пропонуємо використання позитивного зарубіжного досвіду, а саме:

– міжнародний досвід – з проведення комплексної оцінки діяльності системи виконання покарань з урахуванням якісної складової та аналізу

найбільш важливих напрямків роботи з забезпечення особистої безпеки персоналу;

- досвід США – з відсутності великої кількості контролюючих інституцій та спрощеної роботи спостережних комісій;

- досвід Німеччини – з чіткої регламентації забезпечення особистої безпеки персоналу;

- досвід Словацької Республіки – з добору та підготовки персоналу пенітенціарної системи;

Завдяки впровадженню зазначеного зарубіжного досвіду пенітенціарна система України стане ближчою до міжнародних норм та стандартів та зміниться на краще в розрізі забезпечення особистої безпеки персоналу.

8. Потреба у належному правовому регулюванні безпеки в ДКВСУ є незаперечною і необхідною умовою розвитку органів та УВП. Але, у той же час, варто зауважити, що потрібно не тільки «проголосити» існування таких норм у системі кримінально-виконавчого права, а й розробити досконалий порядок їх реалізації (використання) на практиці, а саме цього, як правило, і не вистачає під час забезпечення безпеки персоналу ДКВСУ, адже незважаючи на масив нормативних актів в окресленій сфері, існує багато колізій та прогалин щодо її реалізації. Тому правове забезпечення Безпеки персоналу ДКВСУ потребує детального та послідовного розвитку. Ця проблема потребує вирішення питань законодавчого закріплення компетенції суб'єктів забезпечення безпеки в ДКВСУ; вироблення підстав для застосування форм та методів та процесуального порядку їх застосування, які б знайшли ефективне віддзеркалення у практичній діяльності.

Прийняття необхідного пакета підзаконних нормативно-правових актів з питань забезпечення особистої безпеки, повного забезпечення підрозділів новітніми спеціальними засобами, вироблення чіткої концепції професійної підготовки кадрів в ДКВСУ дасть змогу покращити захист співробітників під час виконання оперативно-службових завдань. Відповідно розробка заходів щодо підвищення рівня особистої безпеки в ДКВСУ із запозиченням

зарубіжного досвіду уможливить вирішення теоретичних і практичних завдань службової діяльності.