

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ТОМКОВ НИКИТА ОЛЕГОВИЧ

УДК – 343.359.2:336.22(477)(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 081 Право
Галузь знань 08 Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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

_____ **Н. О. Томков**

Науковий керівник: Ніщима Світлана Олексіївна, доктор юридичних наук,
професор

Чернігів – 2025

АНОТАЦІЯ

Томков Н.О. Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2025.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове розв'язання конкретного наукового завдання шляхом формулювання доктринальних засад щодо адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України та обґрунтування перспективних напрямів його удосконалення. У роботі на основі сучасних уявлень про юридичну природу організації й здійснення професійної підготовки вітчизняного пенітенціарного персоналу з використанням системного підходу дисертантом сформовано низку нових теоретичних положень та сформульовано ряд практико-орієнтованих пропозицій, які засвідчують внесок автора в розроблення означеної проблематики.

У *Розділі 1. «Теоретико-правові питання правового регулювання професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні та в Європі»* досліджено історію становлення і розвитку здійснення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України в ході якого запропоновано поетапну періодизацію здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України, що включає в себе чотири періоди з історії, що уособлюють генезу здійснення професійної підготовки вітчизняного пенітенціарного персоналу.

Проведений аналіз європейського досвіду здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу надав можливість виокремити фундаментальні характеристики, на яких базується процес підготовки кадрів, що, у свою чергу, дає можливість удосконалити процес здійснення професійного навчання вітчизняного пенітенціарного персоналу шляхом імплементації у

законодавство України досвіду Європи. Так, основними тенденціями здійснення професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи в Європі є: цільове призначення освітніх програм закладів освіти спрямоване на розвиток практичних навичок; повторення раніше вивченого теоретичного матеріалу задля більш ретельного його опрацювання і вивчення; наявність належного рівня розвитку фізичної та психологічної підготовленості працівників при прийомі на службу та підтримання цього рівня протягом проходження служби; практика наставництва більш досвідченими офіцерами, які допомагають молодим фахівцям ознайомитись із особливостями служби; орієнтованість на розуміння під час прийому на службу завдань та обов'язків, які покладаються на співробітника тюремної системи та готовність їх виконувати; постійне удосконалення процесів здійснення навчання та кадрового забезпечення; задля належного засвоєння теоретичних знань проводяться практичні заняття на базі окремих пенітенціарних установ; обов'язкове проходження додаткового навчання співробітником у виді підвищення кваліфікації або перепідготовки перед призначенням на посаду; перевірка пенітенціарія під час проходження професійного навчання на рівень професійної компетентності та придатності до подальшої служби у системі виконання та відбування покарання; наявність у системі закладу освіти, що здійснює підготовку фахівців для пенітенціарної системи відокремленого структурного підрозділу, що відповідає за безпосередню розробку тренінгових програм та подальше їх впровадження в освітній процес; проведення конференції з пенітенціарних питань для розробки нових прогресивних моделей для в'язниць та інших установ, вирішення нагальних проблем і визначення нових напрямків у сфері виконання та відбування покарання; розширення участі державних органів в управлінні навчальним процесом шляхом впровадження окремих форм перевірок таких як тестування, іспит та оцінка професійної компетентності кандидата, сутністю якої є розв'язання практичного завдання з вирішення проблеми, наближеної до реальних умов роботи.

Розділ 2. «Адміністративно-правове забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України на всіх рівнях вищої освіти» присвячений аналізу адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України, а також особливостям проходження служби персоналом закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, що забезпечують зазначену підготовку.

У ході дослідження доведено, що 80% посад Державної кримінально-виконавчої служби України потребують наявності у громадянина першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти, що передбачає здатність до розв'язування задач складного характеру, а також запропоновано зміни до нормативно-правових актів на підставі яких здійснюється правове регулювання порядку проходження служби в пенітенціарній системі України та професійного навчання власного персоналу, зокрема: 1) сформовано авторський підхід до формування визначення «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України», окреслюючи, що це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з добору на службу та виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби)»; 2) приведено у відповідність норму, що регламентує сучасну структуру пенітенціарної системи України; 3) закріплено положення щодо здійснення добору на службу, а також визначено повний перелік обмежень, що перешкоджають особі проходити службу в пенітенціарній системі України; 4) обґрунтовано власну позицію щодо внесення змін до Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України; 5) запропоновано власні підходи щодо удосконалення порядку проведення

конкурсу на зайняття вакантних посад в пенітенціарній системі України; б) запропоновано впровадження процесу поновлення у спеціальному званні співробітника шляхом проходження спрощеного професійного навчання у виді перепідготовки.

У Розділі 3. «Адміністративно-правове забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України з числа осіб рядового і начальницького складу» здійснено характеристику особливостей проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України у ході якої:

- 1) сформульовано авторське визначення «перепідготовка осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України», відповідно до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України, наголошуючи на тому, що це вид післядипломного професійного навчання, який полягає у здійсненні професійної підготовки осіб, які раніше проходили службу в ДКВС України та в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і які приймаються на службу в ДКВС України, з метою оволодіння особами рядового і начальницького складу відповідного комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою;
- 2) розроблено Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти з метою подальшої передачі на затвердження Міністерством юстиції та оптимізації відносин у сфері використання державних коштів і подолання дефіциту коштів державного бюджету, витрачених державою на первинну професійну підготовку співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, яких уперше прийнято на службу та особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити

навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю: 3) задекларовано норму, що виокремлює обов'язок новопризначеного співробітника пройти професійне навчання; 4) врегульовано питання щодо здійснення підготовки кадрів для пенітенціарної системи України у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації в частині строків направлення на навчання, порядку зарахування та відрахування та особливостей його організації; 5) надано пропозиції щодо врегулювання прогалин в контексті організації службової підготовки з особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Сформульовані в дисертації положення, висновки, пропозиції та рекомендації є конкретним внеском як у юридичну науку, так і практику забезпечення формування та реалізації Міністерством юстиції України державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, а також процесу здійснення професійного навчання персоналу пенітенціарної системи України та можуть бути використані у: – практичній діяльності – під час проведення занять зі службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань та організації здійснення добору на службу на посади рядового і начальницького складу (акт впровадження ДУ «Чернігівський слідчий ізолятор» від 06 грудня 2024 р.); – науковій діяльності – для подальших наукових розробок у сфері здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу та правового забезпечення проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 06 грудня 2024 р.); – освітньому процесі – у процесі проведення навчальних занять з начальниками, старшими інспекторами відділу (секторів, груп) по роботі з персоналом установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України; першими заступниками начальника установ виконання покарань з нагляду і безпеки, охорони та оперативної роботи установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, згідно з затвердженими

Міністерством юстиції освітніми програмами (післядипломної освіти) (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 06 грудня 2024 р.).

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України, заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, професійна підготовка, засуджений, персонал, порядок та умови проходження служби, добір, пенітенціарна система, особи рядового і начальницького складу, запобігання, установи виконання покарань, слідчий ізолятор, керівник, реформування, підвищення кваліфікації.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях:

1. Томков Н.О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України». *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* № 1(21). 2024. С. 115-126. DOI <https://doi.org/10.32755/sjlaw.2024.01>

2. Томков Н.О. Правові підстави функціонування навчальних центрів професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2024. № 82 (2). С. 264 – 268. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.42>

3. Томков Н.О. Правове регулювання становлення відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ.* 2024. № 2 С. 335-341. DOI <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2024-2-335-341>

Опубліковані праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Томков Н.О. Сучасні проблеми реформування підготовки пенітенціарного персоналу України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали VII заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред.

О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 196 с. С. 171-173;

5. Томков Н.О. Проблеми нормативного врегулювання порядку перепідготовки осіб рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави : матеріали Х заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2022. 288 с. С. 230-233;

6. Томков Н.О. Сучасний стан реформування професійного навчання пенітенціарного персоналу України. Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 р.). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2023. С.281-283;

7. Томков Н.О. Сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система». Реформа пробації: можливість обирати майбутнє: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2024 р.) / голов. ред. О. В. Висоцька; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. С. 321– 324.

8. Томков Н.О. Сутність поняття «державна служба» в Україні. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали LI-ої Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. І.В. Жукової, Є.О. Романенка. м. Нікосія (Кіпр): ВАДНД, 07 грудня 2024 р. С. 51-53.

ANNOTATION

Tomkov N.O. Administrative and Legal Support for the Professional Training of Personnel in Ukraine's Penitentiary System Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Specialty 081 «Law» – Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, 2025.

The dissertation presents a theoretical generalization and offers a novel solution to a specific scientific problem by formulating doctrinal principles for the administrative and legal support of professional training for personnel in Ukraine's penitentiary system. It substantiates promising directions for its improvement. Using a systematic approach and modern legal concepts of organizing and implementing professional training for penitentiary personnel, the author develops new theoretical insights and formulates practice-oriented proposals, contributing to the advancement of this issue.

In *Chapter 1. «Theoretical and legal issues of legal regulation of professional training for personnel in the penitentiary system in Ukraine and Europe»* the historical development of professional training for Ukraine's penitentiary personnel is explored. The author proposes a phased periodization of this process, encompassing four historical stages that reflect the genesis of penitentiary personnel training. The analysis of European experience in professional training reveals foundational characteristics underpinning staff training processes, offering avenues for enhancing professional education in Ukraine's penitentiary system through the adoption of European legislative practices. Key trends include tailored educational programs focusing on practical skills development, regular reviews of theoretical material, physical and psychological readiness assessments, mentoring practices, and structured training programs.

Chapter 2. «Administrative and Legal Support for Penitentiary Personnel Training Across All Levels of Higher Education in Ukraine» examines the administrative and legal framework governing professional training within the penitentiary system. The study identifies that 80% of positions within Ukraine's State

Criminal-Executive Service require at least a bachelor's or master's degree. Proposals include amendments to legal acts regulating service terms, such as clarifying the concept of "service in the State Criminal-Executive Service of Ukraine," modernizing structural frameworks, and improving selection and appointment processes for personnel. Additionally, the dissertation suggests innovative contractual frameworks for education and training and revising recruitment competition procedures.

In *Chapter 3. «Administrative and Legal Support for Training Personnel from Junior and Senior Ranks in Ukraine's Penitentiary System»* the dissertation highlights features of initial professional training and advanced training for personnel. The author defines "retraining of junior and senior rank personnel in Ukraine's State Criminal-Executive Service" as a form of postgraduate professional training. Proposals include standardizing training contracts, aligning training duration with service needs, and addressing regulatory gaps in personnel service training. These proposals aim to optimize state budget allocation and enhance the training process's efficiency.

The findings, conclusions, proposals, and recommendations presented in the dissertation contribute to both legal scholarship and practical implementation. They may be applied in:

1. Practical activities – during staff training sessions and recruitment processes (e.g., Chernihiv Pre-Trial Detention Center, December 6, 2024).
2. Scientific research – advancing studies on professional training and service regulation within the penitentiary system (e.g., Penitentiary Academy of Ukraine, December 6, 2024).
3. Educational programs – as part of training curricula for personnel involved in supervising, managing, and operational activities in the penitentiary system (e.g., Ministry of Justice-approved post-graduate education programs).

Keywords: State Criminal-Executive Service of Ukraine, higher education institution with specific training conditions, vocational training, convict, personnel, procedures and conditions of service, selection, penitentiary system, personnel of rank-and-file and managerial staff, prevention, penal institutions, pre-trial detention center, head, reform, professional development.

List of Publications by the Applicant on the Dissertation Topic

Articles in National Peer-Reviewed Journals:

1. Tomkov N.O. "Legal Regulation of the Organization of Recruitment to the State Criminal-Executive Service of Ukraine." *Scientific Bulletin of Sivershchyna*. Series: Law. No. 1(21), 2024, pp. 115–126. DOI: <https://doi.org/10.32755/sjlaw.2024.01>

2. Tomkov N.O. "Legal Foundations for the Functioning of Training Centers for Penitentiary Personnel in Ukraine." *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*. No. 82(2), 2024, pp. 264–268. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.42>

3. Tomkov N.O. "Legal Regulation of the Formation of Institutional Higher Education in Ukraine's Penitentiary System." *Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*. No. 2, 2024, pp. 335–341. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2024-2-335-341>

Published Works Reflecting the Testing of Dissertation Materials:

4. Tomkov N.O. "Current Issues in the Reform of Penitentiary Personnel Training in Ukraine." *The Criminal-Executive System of Ukraine and Its Role in the Development of a Legal and Social State: Proceedings of the VII Correspondence Scientific-Practical Conference (Chernihiv, March 12, 2021)* / Chief Editor O.M. Tohoshynskyi; Academy of the State Penitentiary Service. Chernihiv: Academy of the State Penitentiary Service, 2021, pp. 171–173.

5. Tomkov N.O. "Problems in Regulating the Retraining of Junior and Senior Personnel in Ukraine's State Criminal-Executive Service." *The Criminal-Executive System of Ukraine and Its Role in the Development of a Legal and Social State: Proceedings of the X All-Ukrainian Scientific-Practical Conference (Chernihiv, December 2, 2022)* / Chief Editor O.M. Tohoshynskyi; Academy of the State Penitentiary Service. Chernihiv: Academy of the State Penitentiary Service, 2022, pp. 230–233.

6. Tomkov N.O. "The Current State of Reform in the Professional Training of Penitentiary Personnel in Ukraine." *Current Problems in Legal Science. Political-Legal Preconditions for European and Euro-Atlantic Integration of Ukraine: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference "Twenty-Second Autumn Legal Readings"* (Khmelnyskyi, October 13, 2023). Khmelnyskyi: Khmelnyskyi University of Management and Law named after L. Yuzkov, 2023, pp. 281–283.

7. Tomkov N.O. "Modern Understanding of the Definition 'Penitentiary System'." *Probation Reform: Choosing the Future: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference* (Kyiv, April 26, 2024) / Chief Editor O.V. Vysotska; Penitentiary Academy of Ukraine. Chernihiv: Penitentiary Academy of Ukraine, 2024, pp. 321–324.

8. Tomkov N.O. "The Essence of the Concept of 'Civil Service' in Ukraine." *Modern Aspects of Science Modernization: State, Problems, Development Trends: Proceedings of the LI International Scientific-Practical Conference* / Edited by I.V. Zhukova, Ye.O. Romanenko. Nicosia (Cyprus): VADND, December 7, 2024, pp. 51–53.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	15
ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ ТА В ЄВРОПІ.....	25
1.1 Генеза правового регулювання професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні.....	25
1.2. Європейська практика правового регулювання підготовки персоналу пенітенціарної системи.....	39
Висновки до розділу 1	58
РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ВСІХ РІВНЯХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	62
2.1. Адміністративно-правове забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України.....	62
2.2. Особливості проходження служби особами рядового і начальницького складу Пенітенціарної академії України, що забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України.....	84
Висновки до розділу 2.....	127
РОЗДІЛ 3. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ З ЧИСЛА ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ.....	131
3.1. Особливості проходження первинної професійної підготовки особами рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України.....	131

3.2. Нормативне регулювання порядку підготовки персоналу шляхом підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України.....	161
Висновки до розділу 3.....	178
ВИСНОВКИ.....	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	188
ДОДАТКИ.....	206

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВТУ Виправно-трудова установа

ДКВС Державна кримінально-виконавча служба

ДПтС Державна пенітенціарна служба України

ДСНС Державна служба України з надзвичайних ситуацій

ЗСУ Збройні сили України

КВС Кримінально-виконавча служба

МВС Міністерство внутрішніх справ

СРСР Союз Радянських Соціалістичних Республік

УВС Управління внутрішніх справ

УРСР Українська Радянська Соціалістична Республіка

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Незважаючи на кардинальні трансформаційні процеси в пенітенціарній системі України, питання підготовки пенітенціарного персоналу України досі залишається актуальним, проте, потребує концептуального вивчення, адже є потреба в удосконаленні нормативно-правового регулювання підготовки вітчизняних пенітенціаріїв. Практичний стан організації і здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України свідчить про наявність низки питань у сфері професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, що не врегульовані чинним законодавством.

У зв'язку з тим що український пенітенціарний персонал є оновленим, так як кадровий апарат суттєво за ці роки помолодшав, особливої уваги потребує аналіз і вивчення процесу здійснення професійної підготовки. Без належного адміністративно-правового регулювання підготовки пенітенціарного персоналу України, ефективність навчання та професійної підготовки кадрів, здійснюваного під час реформування системи виконання покарань та пробації, не буде відповідати вимогам сьогодення та міжнародним стандартам здійснення підготовки кадрів для пенітенціарної системи.

Широкий спектр наукових досліджень присвячений порядку організації проходження служби в пенітенціарній системі України, правовому статусу персоналу, дослідженню питання соціально-правових гарантій проходження служби, здійсненню управлінських функцій в системі Державної кримінально-виконавчої служби та дисциплінарній практиці вітчизняних пенітенціаріїв. Проте, проблематика нормативно-правового регулювання здійснення професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи України складає обмежене коло наукових інтересів дослідників. Власне це й обумовило обрання теми дисертаційного дослідження і свідчить про її актуальність.

Серед наукових досліджень вітчизняних учених з питань удосконалення системи підготовки пенітенціарного персоналу України та його адміністративного правового врегулювання слід відзначити праці: К. Автухова, В. Кареліна, О. Пташинського, О. Шкути, О. Звенигородського, С. Зливка, О. Дрозда, В. Бадири, Т. Денисової, А. Галая, С. Гречанюка, М. Сикала, О. Ткаченка, Д. Ягунова, І. Яковця та ін.

Отже, у науковому доробку вітчизняних учених здійснювалися дослідження підготовки пенітенціарного персоналу в Україні в різні періоди функціонування пенітенціарної системи України. Разом з тим, за сучасних умов особливої актуальності набувають питання, що стосуються стану адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України в умовах сьогодення. Проте, варто зауважити, що комплексне дослідження доктринальних засад правового забезпечення здійснення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України з обґрунтуванням перспективних напрямів його удосконалення до сьогодні не проводилось. Таким чином, недостатня теоретична розробленість і практичне значення вирішення проблеми удосконалення правового забезпечення здійснення професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України зумовили вибір теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1153-р); Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки (Указ Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023) в рамках науково-дослідної теми кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу Академії Державної пенітенціарної служби на 2017-2021 р.р. «Проблеми національного та міжнародного права» (державний реєстраційний номер 0117U007207) та кафедри адміністративного, цивільного та господарського

права і процесу юридичного факультету Пенітенціарної академії України на 2022-2026 р.р. «Проблеми публічного та приватного права» (державний реєстраційний номер 0122U002485).

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є вивчення доктринальних підходів та нормативного забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України і обґрунтування пропозицій щодо удосконалення нормативно-правового регулювання порядку здійснення підготовки кадрів в Державній кримінально-виконавчій службі України.

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

– проаналізувати історію становлення правового регулювання професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні;

– на основі узагальнення європейської практики правового регулювання підготовки персоналу пенітенціарної системи виокремити позитивні аспекти здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу та окреслити перспективні напрями удосконалення підготовки пенітенціаріїв в Україні;

– здійснити аналіз адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України;

– дослідити особливості проходження служби особами рядового і начальницького складу Пенітенціарної академії України, що забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України;

– проаналізувати особливості проходження первинної професійної підготовки особами рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України;

– окреслити нормативне регулювання порядку підготовки персоналу шляхом підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини у сфері адміністративно-правового забезпечення здійснення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

Предмет дослідження – адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення обумовлених нею завдань у дисертаційному дослідженні використовувались загально- та спеціально-наукові методи пізнання. Так, використовуючи *історико-правовий* метод, з'ясовано генезу становлення і розвитку професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України (підрозділ 1.1). *Порівняльно-правовий* метод наукового пізнання використовувався для вивчення європейського досвіду здійснення професійної підготовки і визначення ключових позитивних аспектів порядку здійснення підготовки кадрів для пенітенціарної системи в Європі (підрозділ 1.2). *Діалектичний* метод пізнання використано для узагальнення доктринального вивчення проблеми адміністративно-правового регулювання проходження служби та здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2). Методи *аналізу і синтезу* отриманих даних, систематизації й узагальнення теоретичних положень – для з'ясування стану вивчення питання адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України, дослідження теоретичних аспектів здійснення підготовки вітчизняних пенітенціаріїв та втілення їх на практиці, визначення сутності ключових проблемних питань здійснення професійного навчання (підрозділи 2.1, 3.1, 3.2). *Формально-юридичний* метод дозволив розкрити основні правові положення порядку проходження служби особами рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України (підрозділ 2.2.) та правовий зміст здійснення професійного навчання вітчизняних пенітенціаріїв (підрозділи 2.1, 3.1, 3.2). *Системно-структурний* метод використано при з'ясуванні структурних елементів системи здобуття відповідного рівня вищої освіти у Пенітенціарній академії України (підрозділ 2.1). Метод *правового моделювання* – для вироблення пропозицій щодо удосконалення порядку проходження служби пенітенціаріями та системи

підготовки кадрів для сучасної пенітенціарної системи України (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

Емпіричну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України, що визначають порядок здійснення професійної підготовки фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України та порядок проходження ними служби, узагальнення наукових праць вітчизняних вчених та вироблення загальної гіпотези, а також практичний досвід виконання службових обов'язків на посадах рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби та досвід проходження професійного навчання в пенітенціарній системі України.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що за своїм змістом дисертація є першим в Україні комплексним дослідженням адміністративно-правового забезпечення здійснення професійного навчання пенітенціарного персоналу України на всіх вищій рівнях освіти, особливостей адміністративно-правового забезпечення організації і здійснення професійного навчання у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації вітчизняних пенітенціаріїв, а також сформульовано пропозиції з удосконалення відповідних нормативно-правових актів.

За результатами дослідження сформульовано та обґрунтовано низку наукових положень, що виносяться на захист, зокрема:

вперше:

— запропоновано поетапну періодизацію здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України;

— доведено, що 80% посад Державної кримінально-виконавчої служби України потребують наявності у громадянина першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти, що передбачає здатність до розв'язування задач варіативного та складного характеру;

— сформульовано авторське визначення «перепідготовка осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України», відповідно до Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України, наголошуючи на тому, що це вид післядипломного професійного

навчання, який полягає у здійсненні професійної підготовки осіб, які раніше проходили службу в ДКВС України та в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і які приймаються на службу в ДКВС України, з метою оволодіння особами рядового і начальницького складу відповідного комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою;

— розроблено Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти з метою подальшої передачі на затвердження Міністерством юстиції та оптимізації відносин у сфері використання державних коштів і подолання дефіциту коштів державного бюджету, витрачених державою на первинну професійну підготовку співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, яких вперше прийнято на службу та особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю;

— сформульовано авторське визначення «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України», окреслюючи, що це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з добору на службу та виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби)».

удосконалено:

— концептуальні підходи щодо модернізації системи правового регулювання професійної підготовки сучасних вітчизняних пенітенціаріїв, наголошуючи увагу на окремих проблемних питаннях підготовки кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України;

— порядок здійснення добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України, процедуру проведення атестування вітчизняних пенітенціаріїв та порядок реалізації окремих питань здійснення службової підготовки осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України шляхом внесення пропозицій до законодавства;

набули подальшого розвитку:

— підхід до виокремлення особливостей та деталізації правових підстав функціонування і становлення відомчої пенітенціарної освіти в Державній кримінально-виконавчій службі України;

— проблемні питання проходження служби в пенітенціарній системі України та її особливостей, що невід’ємно пов’язані з процедурами добору, прийняттям на службу, призначенням на посаду, просуванням по службі - службовим атестуванням, звільненням зі служби тощо;

— уявлення про удосконалення адміністративно-правового законодавства в частині підготовки кадрів для пенітенціарної системи України та проходження ними служби в Державній кримінально-виконавчій службі України в умовах сьогодення;

— розуміння особливостей функціонування системи здійснення безперервного розвитку пенітенціарного співробітника, що включає в себе такі елементи як «службова підготовка» та «підвищення кваліфікації» та здійснено розмежування дефініції зазначених термінів;

— бачення перспектив покращення сучасного підходу до організації та здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України на підставі європейської практики підготовки персоналу пенітенціарної системи.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації положення, висновки і пропозиції є конкретним внеском як у юридичну науку, так і практику організації і здійснення професійної підготовки співробітників пенітенціарної системи України, а тому впроваджені та можуть бути використані у:

– практичній діяльності – під час проведення занять зі службової підготовки персоналу органів і установ виконання покарань та організації здійснення добору на службу на посади рядового і начальницького складу (акт впровадження ДУ «Чернігівський слідчий ізолятор» від 06 грудня 2024 р.);

– науковій діяльності – для подальших наукових розробок у сфері здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу та правового забезпечення проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 06 грудня 2024 р.);

– освітньому процесі – у процесі проведення навчальних занять з начальниками, старшими інспекторами відділу (секторів, груп) по роботі з персоналом установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України; першими заступниками начальника установ виконання покарань з нагляду і безпеки, охорони та оперативної роботи установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, згідно з затвердженими Міністерством юстиції освітніми програмами (післядипломної освіти) (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 06 грудня 2024 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана автором самостійно. Усі сформульовані положення та висновки є результатом особистих досліджень автора.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення та висновки дослідження оприлюднені автором у виступах на 5 міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави» (м. Чернігів, 12 березня

2021 р.); «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави» (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.); «Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 р.); «Реформа пробації: можливість обирати майбутнє» (м. Київ, 26 квітня 2024 р.); «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (м. Кіпр, 07 грудня 2024 р.).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (який налічує 142 найменування) та семи додатків. Загальний обсяг дисертації - 240 сторінок. Обсяг основного тексту складає 182 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ ТА В ЄВРОПІ

1.1. Генеза правового регулювання професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні

Професійна підготовка персоналу пенітенціарної системи України – це складний процес, що охоплює етапи походження, виникнення, становлення та розвитку професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в різні історичні часи. Розвиток світу в цілому та окремих державних інституцій, зокрема, зумовлює модернізацію, у тому числі й окремих правових інститутів. Тому поглиблене вивчення історичних засад організації професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України дозволить проаналізувати актуальні питання реформування сучасної пенітенціарної системи України в частині правового регулювання професійної підготовки пенітенціарного персоналу.

Утворення пенітенціарної системи України є відображенням стратегічного курсу державної політики, спрямованої на реформування порядку виконання кримінальних покарань з дотриманням норм міжнародного права, принципів законності, гуманізму, демократизму, справедливості та здобутків сучасної міжнародної пенітенціарної доктрини.

Дослідженням сучасного розуміння дефініції «пенітенціарна система» присвятили свої праці такі вітчизняні науковці, як Є.М. Бодюл, В.І. Гуржій, М.П. Мелентьєв, О.Б. Пташинський, О.О. Шкута, Д.В. Ягунов та інші.

В.І. Гуржій і М.П. Мелентьєв у своєму науковому дослідженні «Пенітенціарні системи зарубіжних країн» зазначали, що «пенітенціарна система - це не система розміщення ув'язнених у тюрмах, а вся виправна система, пов'язана з виконанням покарання у вигляді позбавлення волі, у сукупності із засобами й методами правового впливу на засуджених осіб із метою відновлення

соціальної справедливості, виправлення засудженого та запобігання вчиненню нових злочинів» [14, с. 3].

Отже, автори розмежовували поняття «пенітенціарна система» та «виправна система», наголошуючи на тому, що пенітенціарна система обмежується лише розміщенням ув'язнених у тюрмах, тобто є значно вузькою за своїм значенням ніж виправна система.

Деяко схожими між собою погляди Д.В. Ягунова, О.Б. Пташинського та О.О. Шкути, які наголошують, що пенітенціарна система спрямована на організацію діяльності щодо виправлення та ресоціалізації засуджених.

Так, Д. В. Ягунов визначає пенітенціарну систему як сукупність органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських інституцій, об'єднаних на інтегрально-функціональних засадах навколо центрального органу пенітенціарного управління, на який покладено обов'язки з вироблення та реалізації єдиної політики у сфері виконання кримінальних покарань, де всі органи й інституції взаємодіють у напрямі забезпечення суспільства шляхом ресоціалізації осіб, які відбувають або відбули кримінальні покарання [126, с. 178].

Проте, Шкута О.О. визначає поняття "пенітенціарна система України", як цілісне, функціонально-інтегральне утворення повноважних суб'єктів державного управління (з провідною роллю Міністерства юстиції України, органів та установ виконання покарань), місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства та їх узгоджених дій із забезпечення виправлення й ресоціалізації засуджених [124, с. 58].

Але якщо Д.В. Ягунов та О.О. Шкута включають до пенітенціарної системи органи державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій, то О.Б. Пташинський обмежує цю систему органами державної влади та органами виконання кримінальних покарань.

Так, О. Б. Пташинський під пенітенціарною системою розуміє сукупність взаємопов'язаних державних установ та органів виконання кримінальних покарань, створених з метою виправлення і перевиховання засуджених, які

здійснюють єдину державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, відповідно до чинного законодавства [95, с. 8].

Власне бачення із даного питання висловив і Є.М. Бодюл, який зазначає, що застосування більш поширеного поняття “кримінально-виконавча система” не суперечить розумінню пенітенціарної системи як сукупності всіх засобів і методів, спрямованих на виправлення засуджених [12, с. 34].

Отже, аналіз наукових праць свідчить про відсутність у наукового співтовариства єдиного тлумачення поняття “пенітенціарна система”. Проте, вбачається ототожнення понять «кримінально-виконавча система» і «пенітенціарна система», (зокрема, у цій частині ми підтримуємо позицію Є.М. Бодюла). Також, ми поділяємо думку Шкути О.О. про те, що пенітенціарна система України є цілісним, функціонально-інтегральним утворенням повноважних суб'єктів державного управління (з провідною роллю Міністерства юстиції України, органів та установ виконання покарань), місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства та їх узгоджених дій із забезпечення виправлення й ресоціалізації засуджених [124, с. 58].

Разом із висвітленням окремих поглядів дослідників, маємо звернути увагу на тлумачення вищезазначеного поняття І.В. Євсєєвим, який визначає пенітенціарну систему як сукупність усіх заходів державного впливу та заходів щодо організації й функціонування виправних установ. При цьому він вважає, що діяльність установ повинна бути сфокусована на точному і неухильному виконанні покарання заради огороження суспільства від злочинців та орієнтована на їх перевиховання на основі комплексу заходів, спрямованих на зниження ризику для суспільства після їх звільнення і привчання громадян, які оступилися, жити в суспільстві згідно з законом. Метою пенітенціарного впливу при такому підході є перевиховання злочинців при використанні відповідних методів і способів, які спрямовані на повернення в суспільство громадянина після відбуття покарання [124, с. 57].

Слід зазначити, що з метою зменшення повторності вчинення злочинів й для подальшого реформування пенітенціарної системи України було створено

служби пробації на основі кримінально-виконавчих інспекцій. Одним із завдань вказаної служби є виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Тобто по суті, розглядаючи тлумачення терміну «пенітенціарна система» більшість науковців основну увагу приділяють тому, що в першу чергу, дана система забезпечує виконання покарання в тюрмах, не акцентуючи увагу на виконанні певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. І в даному випадку слушною є думка професора Р.А. Ромашова, який визначає більш широкий підхід до розкриття природи пенітенціарної системи. Так він наголошує на тому, що разом із покаранням волі застосовуються покарання без ізоляції від суспільства [124, с. 57]. Таким чином, Р.А. Ромашов не обмежує пенітенціарну систему лише установами виконання покарань, які здійснюють виправлення засуджених шляхом позбавлення волі, а й наявністю альтернативних мір покарання.

Так, схожими є бачення і суб'єктів правотворчості із поглядами Р.А. Ромашова. Тому, сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система» представлено в проєкті Закону України «Про пенітенціарну систему», в якому остання розглядається як «система спеціально уповноважених органів і установ, діяльність яких спрямована на формування та реалізацію державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації» [84].

Становлення пенітенціарної системи України розпочалося наприкінці ХІХ століття, коли в Російській імперії з'являється нова галузь юридичних знань – «тюрмознавство». При цьому термін «пенітенціарний» використовувався поряд із дефініцією «тюремний». Так, в енциклопедичному словнику Ф. Брокгауза та І. Ефрона зазначалося, «пенітенціарна (тюремна) система – сукупність тюремних заходів, спрямованих на кару та виправлення в'язнів» [12, с. 33].

У такому розумінні пенітенціарна система в Україні існувала до другої половини ХХ століття, після чого зазнала значних змін. Саме в цей період часу керівництвом Радянського Союзу було застосовано досвід світової пенітенціарної системи, що характеризувався тим, що задля протидії злочинності використовувалася робоча сила засуджених на будівництві шкіл, дитячих садків,

навчальних закладів тощо. Відповідно до чинного на той час законодавства, таким чином регулювалося питання виконання покарання засудженими за злочини невеликої тяжкості. Так, на окремих підприємствах почали створювати спеціальні комендатури із можливістю відбування покарання засудженими, де могли працювати кваліфіковані фахівці пенітенціарної системи, підготовку яких забезпечувало МВС СРСР. У зв'язку із розширенням потреби в кадрах відповідної кваліфікації постала потреба в організації перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників пенітенціарної системи. Профільного закладу вищої освіти щодо підготовки пенітенціарного персоналу в СРСР не існувало.

Ситуація, що склалася було вирішено шляхом утворення Чернігівської школи удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР у 1978 році [108]. Новостворений навчальний заклад став навчальним центром, метою якого було удосконалення роботи співробітників органів внутрішніх справ.

Освітній процес школи будувався на основі типових навчальних планів для навчальних закладів МВС і включав, окрім навчальних дисциплін загальноюридичного спрямування, низку спеціальних дисциплін, які відображали специфіку початкової підготовки і перепідготовки співробітників спецкомендатур, інспекцій з виправних робіт, відділів та управлінь співробітників інших підрозділів, пов'язаних з виконанням покарань без позбавлення волі [28].

Як зазначали у своїх працях вітчизняні дослідники кримінально-виконавчої служби І.Г. Богатирьов та О.І. Богатирьова, з 1978 по 1992 роки у «Чернігівській школі удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР пройшли підготовку та підвищення кваліфікації понад 16 тисяч фахівців органів внутрішніх справ та органів і установ виконання покарань» [10, с. 33].

Проголошення Україною незалежності зумовили політичні та соціальні зміни, що в свою чергу призвели до зміни у системі підготовки кадрів для системи виконання покарань. Так, на базі Чернігівської школи удосконалення

начальницького складу міліції МВС СРСР у 1992 році було створено Чернігівське училище внутрішніх справ МВС України [67].

Діяльність училища спрямовувалась на здійснення початкової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників міліції, а також на формування категорії курсантів з випускників шкіл та осіб, які проходили службу в органах внутрішніх справ на посадах молодшого начальницького складу, навчання та отримання курсантами сучасних знань з юриспруденції, у тому числі із спеціальних дисциплін. Професійна підготовка курсантів денної форми навчання здійснювалась за трирічною програмою підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст».

Вступ України до Ради Європи у 1995 році став одним із найважливіших кроків для побудови, розвитку і становлення сучасної пенітенціарної системи, адже після цієї події європейські експерти Комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському, або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню звернули увагу на законодавство України у сфері виконання кримінальних покарань. За результатами проведеного вивчення національного законодавства оприлюднена доповідь «Оцінка тюремної системи України» з наданими рекомендаціями щодо створення пенітенціарної системи як самостійної організації [5, с. 108].

У результаті цього, з метою подальшого вдосконалення управління системою виконання покарань, створення передумов для її реформування та наступного виведення із складу Міністерства внутрішніх справ України у 1998 році на базі Головного управління виконання покарань Міністерства внутрішніх справ України було створено Державний департамент України з питань виконання покарань як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого була спрямована на реалізацію єдиної політики у сфері виконання кримінальних покарань, виконання правозастосовчих та правоохоронних функцій [90]. У 1999 році Указом Президента України Державний департамент України з питань виконання покарань був виведений із підпорядкування Міністерства внутрішніх справ України [49].

Відповідно до перетворень у системі центрального органу виконавчої влади, відомча освіта також зазнала реформування, а саме: Чернігівське училище внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ перейшло до сфери управління Державного департаменту України з питань виконання покарань. На його базі було створено Чернігівське юридичне училище Державного департаменту з питань виконання покарань [88], що посилило вектор підготовки фахівців для пенітенціарної системи України.

У 2002 році відбувся черговий етап реформування відомчої освіти пенітенціарної системи. Так, відповідно до наказу Державного департаменту України з питань виконання покарань Чернігівське юридичне училище Державного департаменту України з питань виконання покарань було реорганізовано у Чернігівський юридичний коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань [28]. Таким чином, підготовка фахівців для пенітенціарної системи України вже здійснювалась на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти.

Подальше реформування пенітенціарної системи України пов'язано з утворенням Державної кримінально-виконавчої служби України у 2005 році, на яку були покладені завдання щодо здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань [52], а Державний департамент України з питань виконання покарань у 2010 році було реорганізовано та створено Державну пенітенціарну службу України [81].

У 2011 році Указом Президента України було затверджено «Положення про Державну пенітенціарну службу України» та визначено, що Державна пенітенціарна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра юстиції України [63]. 20 жовтня 2011 року постановою Кабінету Міністрів України № 1062 «Про утворення територіальних органів Державної пенітенціарної служби» здійснено реорганізацію територіальних органів Державного департаменту з питань виконання покарань та утворено

територіальні органи Державної пенітенціарної служби шляхом перетворення. [92].

Згідно з наказом Державної пенітенціарної служби України від 26 липня 2012 року № 264 навчальний заклад Чернігівський юридичний коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань перейменовано у Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України [28].

Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України став базовим закладом вищої освіти із специфічними умовами навчання Державної пенітенціарної служби України, який здійснював підготовку фахівців для Державної кримінально-виконавчої служби України освітньо-кваліфікаційного рівня «Молодший спеціаліст» та «Бакалавр» за напрямом підготовки «Право» та «Правоохоронна діяльність» на денній та заочній формах навчання. Після вступу до коледжу на денну форму навчання громадяни України зараховувались на службу до ДКВС України у якості курсантів та через три роки отримували диплом про неповну вищу освіту, а через чотири роки – про базову вищу освіту. По закінченню всім курсантам присвоювалося спеціальне звання «лейтенант внутрішньої служби» з подальшим направленням до місць несення служби.

Слід зазначити, що до 2011 року Державна кримінально-виконавча служба України була єдиним правоохоронним органом, яка не мала власного відомчого закладу вищої освіти. Відповідно, в пенітенціарній системі проходили службу (працювали) фахівці, що мали загальну професійну підготовку без вищої освіти, здобутої у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, тобто не мали повної вищої спеціальної освіти. У 2011 році розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 березня 2011 р. № 201-р та спільного наказу Голови ДПтС України та Міністра внутрішніх справ України «Про утворення, функціонування Інституту кримінально-виконавчої служби та затвердження Положення про нього» від 8 липня 2011 р. № 407/220 було створено Інститут

кримінально-виконавчої служби, у якому здійснювалася підготовка майбутніх фахівців-пенітенціаріїв [20, с. 80].

Підготовку майбутніх фахівців-пенітенціаристів забезпечувало три факультети: юридичний, психологічний і факультет заочного навчання. На факультетах здійснювалася підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр», «Магістр», «Спеціаліст» [41, с. 49–53].

Крім того, підготовка фахівців з вищою освітою для пенітенціарної системи України здійснювалась і на факультеті підготовки кадрів для ДПтС України Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» та Харківському національному університеті ім. В. Н. Каразіна. У Національному університеті «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» підготовка кадрів для ДПтС України здійснювалась на відповідному факультеті з 2000 року за спеціальністю «Правознавство» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр». Відбір абітурієнтів для вступу на факультет № 9 здійснювався управліннями ДПтС України областей України та Автономної Республіки Крим. Після закінчення навчання випускникам факультету № 9 присвоювалось спеціальне звання «лейтенант внутрішньої служби».

Натомість, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна з 2002 року здійснював підготовку фахівців для кримінально-виконавчої служби за напрямками «Психологія» та «Соціальна робота» [20, с.84-85].

Таким чином, підготовка фахівців з вищою освітою для пенітенціарної системи України, починаючи з 2011 року здійснювалася у трьох закладах вищої освіти, у тому числі одному спеціалізованому, за спеціальностями: «Право», «Психологія», «Соціальна робота».

Разом з цим, у 2015 році розпорядженням Кабінету Міністрів України Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України було реорганізовано в Академію Державної пенітенціарної служби, що розширило перелік закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для пенітенціарної системи з повною вищою освітою [89]. Державна пенітенціарна служба України мала вже два відомчих заклади вищої освіти.

Підготовка фахівців для пенітенціарної системи в інших закладах вищої освіти була припинена.

У 2016 році продовжився процес реформування пенітенціарної системи України, що полягає у ліквідації Державної пенітенціарної служби України, а виконання завдань і функцій з реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, зокрема, в питаннях підготовки фахівців пенітенціарної системи, було покладено на Міністерство юстиції України [17].

Міністерство юстиції України, що стало правонаступником Державної пенітенціарної служби України проголосило курс на демілітаризацію системи в цілому та оптимізацію кількості персоналу до кількості засуджених (відповідно до Закону України «Про чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України») [93].

Започаткований Міністерством юстиції України політичний курс, спричинив й реформування у відомчій вищій освіті. Так, у 2019 році розпорядженням Кабінету Міністрів України Інститут кримінально-виконавчої служби було ліквідовано [79]. Єдиним закладом вищої освіти пенітенціарної системи України залишалася Академія Державної пенітенціарної служби, яка у 2023 році була перейменована у Пенітенціарну академію України (без втрати статусу закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання) [28].

Паралельно з реформуванням пенітенціарної системи України відбувалася модернізація професійної підготовки діючих фахівців пенітенціарної системи.

Становлення підготовки фахівців для пенітенціарної системи розпочалося ще у 1977 році, коли на базі житлової зони виправно-трудової колонії № 5 УВТУ УВС Дніпропетровської області було створено Дніпродзержинську школу підготовки молодшого й середнього начальницького складу виправно-трудових установ (ВТУ) МВС УРСР, в якій здійснювалася початкова підготовка контролерів виправно-трудових колоній, слідчих ізоляторів, тюрем. У 1985 році заклад перейменовано у навчальний центр УВТУ УВС Дніпропетровської області, який здійснював курсове навчання з початкової підготовки начальників загонів, інженерів з організації праці засуджених, старших майстрів і майстрів,

начальницького та вільнонайманого складу виробничо-технічних і економічних служб, начальницького та вільнонайманого складу медичних служб, бійців загонів спеціального призначення установ виконання покарань, контролерів виправно-трудоваих колоній, слідчих ізоляторів. Також на базі зазначеного центру підвищували кваліфікацію старші майстри та майстри, начальницький і вільнонайманий склад виробничо-технічних та економічних служб, лікарі-наркологи, позаштатні співробітники бойової та службової підготовки, контролери виправно-трудоваих колоній, слідчих ізоляторів. Крім того, у центрі проводились навчальні збори з бійцями загонів спеціального призначення, інженерами програмістами, черговими помічниками начальників слідчих ізоляторів [20, с. 86 - 87].

З 1985 р. почався новий етап розвитку школи. Наказом УВС Дніпропетровського облвиконкому від 30.08.1985 р. № 079 школу було перейменовано в Навчальний центр управління виправно-трудоваих установ УВС Дніпропетровського облвиконкому. У цей період збільшилась кількість категорій працівників системи виконання покарань, які направлялись на навчання [18].

Відповідно до наказу МВС України від 16.03.1992 року № 148 на базі навчального центру УВТУ УВС Дніпропетровської області утворено Дніпродзержинське училище професійної підготовки працівників установ по виконанню покарань Головного управління виконання покарань Міністерства внутрішніх справ України. У 1999 училище перейменовано у Дніпродзержинське училище професійної підготовки працівників органів та установ Державного департаменту України з питань виконання покарань. Наказом Державного департаменту України з питань виконання покарань від 07.05.2007 № 104 Дніпродзержинське училище професійної підготовки працівників органів та установ Державного департаменту України з питань виконання покарань перейменовано в Дніпродзержинське училище професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України [18].

Відповідно до Закону України від 09.04.2015 року № 317-VIII «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки» [57] у зв'язку з перейменуванням деяких населених пунктів та об'єктів їх топоніміки та наказу Державної пенітенціарної служби України від 28.07.2016 року № 225/ОД-16 «Про внесення змін до Переліку найменувань органів, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів і навчальних закладів, що належать до сфери управління Державної пенітенціарної служби України» навчальному закладу було встановлено назву «Дніпровське училище професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» [51].

Згодом, відповідно до наказу Міністерства юстиції України від 29 грудня 2016 року № 3906/5 «Про перейменування Дніпровського училища професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та затвердження його Статуту» навчальному закладу змінено назву на «Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» [18]. У 2021 році Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України реорганізовано шляхом його приєднання до Академії Державної пенітенціарної служби [86].

Процес реформування пенітенціарної системи України підтримували міжнародні організації: Бюро розвитку і співробітництва Швейцарської Конфедерації та Міжнародний фонд «Відродження», а також здійснювалась співпраця з посольствами США та країн Європи. Так, у 1998-2002 роках на базі Білоцерківської виправної колонії управління Державного департаменту України з питань виконання покарань у місті Києві та Київській області (№ 35) було реалізовано спільний українсько-швейцарський проєкт «Установа-модель» [118, с. 31]. Проєктом передбачалося створення умов для здійснення професійної підготовки працівників соціально-психологічної служби для установ виконання покарань. На виконання умов даного проєкту, наказом Державного департаменту України з питань виконання покарань від 18.12.1999 № 171 на базі

Білоцерківського лікувально-трудового профілакторію було створено Білоцерківський центр професійної підготовки працівників кримінально-виконавчої системи. Підготовка персоналу пенітенціарної системи у закладі освіти здійснювалась за такими видами навчання: 1) первинна професійна підготовка; 2) підвищення кваліфікації; 3) первинна професійна підготовка персоналу уповноважених органів з питань пробації; 4) онлайн (дистанційне) навчання персоналу уповноважених органів з питань пробації [5, с. 83-84]. У 2021 році Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України реорганізовано шляхом його приєднання до Академії Державної пенітенціарної служби [86].

Становлення Хмельницького центру підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України розпочалося з 2002 року. Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.12.2001 № 570-р. із сфери управління Міністерства оборони України до сфери управління Державного департаменту України з питань виконання покарань передано цілісний майновий комплекс військового містечка, на базі якого, згідно з наказом Державного департаменту України з питань виконання покарань від 03.04.2002 № 87, створено Хмельницьке училище підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з можливістю одночасного навчання і проживання 360 слухачів [119].

З 2012 у центрі року розпочато навчання з первинної підготовки слухачів категорії молодших інспекторів відділів нагляду і безпеки. За період 2012–2013 років у центрі проводилось курсове навчання 2 категорій слухачів, а саме:

- молодших інспекторів відділів нагляду і безпеки кримінально-виконавчих установ ДПтС України (первинна професійна підготовка);
- молодших інспекторів відділів нагляду і безпеки кримінально-виконавчих установ ДПтС України (підвищення кваліфікації).

У 2014 році, урахувуючи те, що чисельність службових собак, які використовувались у кримінально-виконавчій службі наблизилась до 1,6 тис. одиниць і стала найбільшою серед силових структур держави, нагальною

постала потреба щодо збільшення кількості відомчих працівників-кінологів зі службовими собаками, які пройшли відповідну професійну підготовку. Із 2014 року на базі центру розпочалось курсове навчання слухачів за кінологічним напрямком професійної підготовки [5, с.119].

У 2021 році Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України реорганізовано шляхом його приєднання до Академії Державної пенітенціарної служби [86].

Таким чином, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від № 200-р у 2021 році Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України реорганізовано шляхом їх приєднання до Академії Державної пенітенціарної служби як закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання. Даний нормативно-правовий акт визначає Академію Державної пенітенціарної служби єдиним відомчим закладом освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку фахівців для потреб Державної кримінально-виконавчої служби України [28].

Отже, історію існування професійної підготовки пенітенціарного персоналу України можна розділити на періоди, а саме:

перший період (1977-1992 роки) – створення системи підготовки та підвищення кваліфікації діючих фахівців органів внутрішніх справ (співробітників спецкомендатур, інспекцій з виправних робіт, відділів та управлінь інших підрозділів, пов'язаних з виконанням покарань без позбавлення волі) – Чернігівська школа удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР; Дніпродзержинська школа підготовки молодшого й середнього начальницького складу виправно-трудових установ МВС УРСР;

другий період (1992-2002 роки) – становлення системи професійної підготовки, підготовка громадян України, які мають повну загальну середню освіту, а також осіб, які проходили службу в органах внутрішніх справ на

посадах молодшого начальницького складу – Чернігівське училище внутрішніх справ МВС України;

третій період (2002 – 2015 роки) – розвиток системи професійної освіти, спроба утворення єдиної системи відомчої освіти в пенітенціарній системі - Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України, Інститут кримінально-виконавчої служби, факультети підготовки кадрів для ДПТС України Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» та Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;

четвертий період (2015 – т/час) – створення єдиного відомчого закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання – Академії Державної пенітенціарної служби, з подальшим перейменуванням у 2023 році на Пенітенціарну академію України.

1.2. Європейська практика правового регулювання підготовки персоналу пенітенціарної системи

Шляхи удосконалення здійснення професійної освіти пенітенціарного персоналу України нерозривно пов'язані з розвитком міжнародного співробітництва із зарубіжними пенітенціарними системами. Останніми роками спостерігається все більша тенденція до імплементації досвіду пенітенціарної освіти різних країн у вітчизняну систему професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи України, що збільшує можливості впровадження кращих світових практик у підготовку пенітенціарного персоналу в українських в'язницях.

З моменту здобуття самостійності Україна, як незалежна суверенна держава, визначила основний вектор свого розвитку - інтеграція до європейського співтовариства, який сформувався завдяки свідомому вибору українського народу. Тому, пенітенціарна система України має адаптуватися до кращих практик, що використовуються в пенітенціарних системах Європи. У рамках нашого дослідження доцільним є вивчення та впровадження в Україні позитивного європейського досвіду професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи.

Європейська практика підготовки персоналу для пенітенціарної системи не є однорідною, адже кожна держава має свої особливості кримінально-виконавчої політики, які залежать від характеру власної внутрішньої політики та побудови виконавчої гілки влади.

Імплементация європейського досвіду підготовки пенітенціарного персоналу в національне законодавство дозволить удосконалити вітчизняну систему підготовки кадрів для пенітенціарної системи. Крім того, вивчення наукових підходів здійснення реформ, застосування перевірених практикою форм та методів підготовки персоналу для пенітенціарної системи, має посилити започатковані Україною реформи вітчизняної пенітенціарної системи.

З метою здійснення аналізу, проведення порівняння та пошуку реалізації якісних шляхів підготовки персоналу пенітенціарної системи України з урахування історичних, політичних, економічних, соціальних та правових особливостей доречно розглянути організацію здійснення професійної підготовки співробітників тюремних систем країн Європи.

Європа має низку закладів, що готують персонал різних категорій для пенітенціарної системи, освітні програми яких узгоджено із Європейською конвенцією про права людини, оскільки всі країни-члени Ради Європи є підписантами договору, покликаного захищати права людини, демократію та верховенство права.

Рекомендаціями No. R (92) 16 Комітету міністрів державам – членам про європейські правила щодо застосування громадських санкцій та заходів

визначено, що персонал «відповідальний за виконання покарання, повинен пройти відповідну підготовку і отримати знання, які дозволять реально оцінити усю специфіку своєї сфери діяльності, свої практичні обов'язки і етичні вимоги до виконуваної роботи. Професійна підготовка персоналу повинна регулярно розширюватись і розвиватись в рамках проведення курсів підвищення кваліфікації, атестації і переатестації» (Розділ V Професійний персонал, правило 39) [21, с. 14].

Додатково зазначається, що персонал «має володіти особистісними якостями та професійною кваліфікацією, необхідними для вирішення професійних завдань. Необхідно розробити відповідні норми і засоби для забезпечення того, щоб персонал був спроможний впоратись з обсягом роботи, що пропонується, а за своєю якістю відповідав би вимогам, які висуваються до рівня професійної підготовки і досвіду, необхідному для її виконання» (Розділ V Професійний персонал, правило 38) [21, с. 14]. Виходячи із зазначеного випливає, що основними завданнями при здійсненні підготовки кадрів для пенітенціарних систем країн Європи є організація належної професійної підготовки для отримання відповідних знань, що дозволять якісно виконувати практичні обов'язки та постійне удосконалення системи професійної підготовки діючого персоналу.

27 червня 2023 року в рамках візиту делегації Державної кримінально-виконавчої служби України до Республіки Польща було підписано угоду про співпрацю між Пенітенціарною академією України і Академією системи правосуддя (Akademia wymiaru sprawiedliwości) [28]. Угода передбачає науково-технічне співробітництво, обмін знаннями та досвідом у сфері професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи, реалізацію спільних науково-дослідних проектів та можливості для обміну здобувачами вищої освіти. Договір визначає вектор розвитку Пенітенціарної академії України як єдиного закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, використовуючи досвід Академії системи правосуддя (Республіка Польща), який аналогічно готує фахівців для національної пенітенціарної системи. Тому пропонуємо більш

детально розглянути досвід підготовки кадрів пенітенціарної системи Республіка Польща задля більш широкого розуміння і вивчення порядку організації підготовки кадрів пенітенціарної системи в Європі та імплементації позитивних практик у вітчизняну пенітенціарну систему.

Важливо сказати, що тюремна служба *Республіки Польща* як і пенітенціарна система в Україні обидві підпорядковані Міністерству юстиції. Структуру професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи Республіки Польща складають:

Навчальний центр пенітенціарної служби в Суші (Ośrodek szkolenia służby więziennej w Suchej), Навчальний центр пенітенціарної служби в Попово (Ośrodek szkolenia służby więziennej w Popowie), Навчальний центр пенітенціарної служби в Ольшаниці (Ośrodek szkolenia służby więziennej w Olszaniczy) – навчальні центри, в яких здійснюється професійна підготовка кадрів на посади, що не передбачають наявності офіцерського звання та звання прапорщика;

Академія системи правосуддя (Akademia wymiaru sprawiedliwości) – єдиний заклад вищої освіти, що здійснює підготовку кадрів для пенітенціарної системи Республіки Польща.

Окремої уваги заслуговує вивчення організації системи вищої освіти в Академії системи правосуддя (Akademia wymiaru sprawiedliwości), що має подібний принцип організації професійного навчання із Україною. Професійна пенітенціарна освіта в Академії системи правосуддя має свою ступеневу структуру, яка складається із наступних елементів:

Перший цикл навчання – кандидатська служба, поєднує в собі дві форми навчання (денна та заочна) та дві спеціальності («Пенітенціарна установа» та «Внутрішня безпека»). Враховуючи предмет наукового дослідження, фокусуємо увагу на спеціальності «Пенітенціарна установа». Метою організації першого циклу навчання є підготовка атестованого персоналу для формування категорії молодшого начальницького складу для пенітенціарних установ до виконання практичних завдань. На перший цикл навчання зараховуються випускники

середніх шкіл, які зацікавлені в отриманні знань, пов'язаних із соціальним забезпеченням, соціальною реабілітацією, соціальною реадaptaцією засуджених та питаннями, пов'язаними із соціальною профілактикою та вступом до пенітенціарної служби. Навчання на першому циклі включає в себе два ступеня здобуття освіти. Після проходження першого ступеня навчання в кандидатській службі завершується іспитом на бакалавра та можливістю складання іспиту на перше звання прапорщика. Другий ступінь навчання в кандидатській службі передбачає складання магістерського іспиту з можливістю отримання першого офіцерського звання. Під час навчання студенти проживають у Uniform Campus у Каліші, а університет забезпечує безкоштовне харчування, проживання та уніформу. Студенти також отримують зарплату, розмір якої залежить від їх показників по навчанню. Випускники отримують диплом магістра та посвідчення про присвоєння звання молодшого лейтенанта пенітенціарної служби. Випускникам першого циклу навчання гарантовано надається робоче місце в структурних підрозділах пенітенціарної служби по всій Польщі.

Другий цикл навчання – пенітенціарний факультет для офіцерів пенітенціарної служби в кандидатській службі, за аналогією першого циклу навчання передбачає дві форми навчання (денна та заочна), проте передбачається тільки одна спеціальність - «Пенітенціарна установа». Навчання триває 2 роки (4 семестри). Випускник пенітенціарного факультету отримує кваліфікацію, підтверджену дипломом другого циклу навчання та професійним званням магістра.

Магістерське навчання тривалого циклу (право) – здобуття даної освіти у галузі права полягає в поєднанні академічної освіти (семестри 1-6, 3 роки) з професійною освітою (семестри 7-10, 2 роки). Тобто, повний курс здобуття освіти триває 5 років (10 семестрів). Протягом перших 6 семестрів студент отримує загальнотеоретичні знання з основних галузей права, далі відбувається процедура вибору спеціалізації для отримання професійної освіти. Спеціалізація включає в себе три напрями: судово-прокурорський; регульовані юридичні професії; консульський і законодавчий. Заклад вищої освіти гарантує

індивідуальний підхід до студента, роботу в невеликих навчальних групах і систему менторства, яка передбачає закріплення за студентом викладача, який контролює прогрес і розвиток до обраної спеціалізації. Підтримка ментора також включає підготовку до здачі іспитів за обраною програмою.

Навчання в аспірантурі – призначено для працівників пенітенціарної системи, які займають офіцерські посади або яким доручено виконання обов'язків на таких посадах. Даний вид навчання передбачає доступ до обрання відповідних напрямів:

- управління для кандидатів в офіцери тюремної служби;
- кризове управління та цивільний захист;
- управління кризовими підрозділами на вищих керівних посадах;
- медіація та відновне правосуддя;
- керівництво спецопераціями;
- громадська терапія;
- управління організаційними підрозділами;
- захист дитини та сім'ї від насильства;
- екокримінологія;
- андрагогіка;
- кримінально-виконавче право.

Термін навчання, специфіка навчання та вимоги до закінчення навчання залежать від обраного напрямку [4].

Організація вищої освіти для підготовки персоналу пенітенціарної системи Республіки Польща та України мають схожі характерні ознаки такі як: вимога мати повну середню освіту для вступу у заклад вищої освіти; ступенева професійна підготовка; обов'язковий іспит по закінченню навчання (аналогічний вітчизняному державному іспиту); гарантоване робоче місце після закінчення навчання; навчання передбачає проживання на території закладу вищої освіти; безкоштовне харчування та проживання для здобувачів; носіння форменого одягу; грошове забезпечення для здобувачів під час навчання; аспірантура містить перелік спеціальностей в залежності від наукових інтересів; навчання

передбачає присвоєння звання. Проте, слід зауважити, що основна відмінність організації професійного навчання Республіки Польща від України полягає у існуванні тривалої професійної підготовки молодшого начальницького складу, наявності індивідуального підходу під час навчання до кожного окремого здобувача, переважанні практичних аспектів організації професійної підготовки пенітенціарних кадрів, менторство (наставництво) за здобувачем з боку викладачів і найголовніше те, що завдяки престижу тюремної служби в Республіка Польща навчання є також визнаним. Тому закладу, що готує тюремний персонал у Республіка Польща немає такої потреби проводити профорієнтаційну і маркетингову вступну кампанію як в Україні, так як престиж служби автоматично є головним мотивуючим чинником для абітурієнтів.

На відміну від Республіка Польща, *Швейцарська Конфедерація* має протилежний підхід здійснення професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи, що уособлює в собі навчання осіб, які мають освіту або професію та можуть бути корисними на відповідних посадах в пенітенціарних установах. Так, у Швейцарії на роботу у в'язничну систему приймаються цивільні особи, що мають федеральний сертифікат кваліфікації, ступінь бакалавра та/або спеціаліста, сертифікат середньої технічної школи або еквівалентну кваліфікацію. Не існує також суворих вікових обмежень на прийом на службу [123]. Така особливість прийому на службу пояснюється тим, що особи, які вже мають освіту або певні практичні навички роботи мають більший професійний потенціал, життєвий досвід, менш схильні до зміни професії чи різних порушень дисципліни та законодавства, а також більш виважено та серйозно ставляться до дорученої їм роботи. Керівництво країни глибоко переконано, що працівники середнього та старшого віку здатні швидше розібратися в проблемних ситуаціях, правильно оцінити їх з точки зору правової та людської природи, відчувати характер пережитого і поточний психоемоційний стан людей, позбавлених волі.

У зв'язку з тим, що можливості окремих кантонів (адміністративно-територіальних одиниць) Швейцарії є недостатніми для належного навчання

персоналу установ виконання покарання, кантони об'єдналися для створення єдиного центру для спільного використання та здійснення професійного навчання у Фрібурзі – Швейцарському навчальному центрі з підготовки персоналу для установ виконання покарань [5, с.129]. Професійне навчання пенітенціарного персоналу Швейцарської Конфедерації складається із двох напрямків підготовки: корекційний спеціаліст та експерт з лідерства. Повноваження корекційного спеціаліста передбачають виконання завдань з нагляду, порядку, управління та безпеки, з одного боку, а також завдань супроводу та догляду за засудженими з іншого. Тренінг лідерства (експерт з лідерства) надає необхідні лідерські навички, щоб ефективно та незалежно організувати та адекватно керувати установою позбавлення волі або її територією, а також надає відповідну теоретичну основу і необхідні спеціальні знання для забезпечення догляду за ув'язненими на рівні керівництва, беручи до уваги аспекти безпеки, дисципліни та поваги до основних прав службу [123]. Таким чином, професійне навчання на корекційного спеціаліста – це по суті базове навчання, а на експерта з лідерства являє собою спеціальний тренінг задля зайняття керівної посади, на кшталт підвищення кваліфікації перед призначенням на керівну посаду в Україні.

Пропонуємо більш детально зосередити увагу на здійсненні професійного навчання задля освоєння професії корекційного спеціаліста. Той, хто бажає пройти навчання на фахівця з корекційної роботи, повинен спочатку отримати відповідну посаду у в'язницях Швейцарії. Так, пенітенціарій має довести свій рівень сформованості умінь та навичок, випробувати власні сили безпосередньо під час виконання доручених за певною посадою обов'язків на практиці перед початком навчання. Підготовка відомчого пенітенціарного персоналу Швейцарії має статус обов'язкової та триває 15 тижнів протягом двох років у поєднанні з проходженням працівниками практики за місцем роботи. Також у цій країні запроваджено підвищення професійної кваліфікації, яку проходять не лише рядові працівники, а й керівники підрозділів установ виконання покарань, тривалість якої протягом двох років становить 150 (або 50) днів залежно від

посади, яку обіймає особа. Протягом даного часу відбувається близько 50 семінарів на теми, які обираються кантонами. Ступінь засвоєння знань, сформованості умінь і навичок перевіряється під час вирішення слухачами навчальних завдань на практиці [98, с. 206].

Фрібурський навчальний центр з підготовки персоналу для установ виконання покарань є єдиним структурним підрозділом, що здійснює підготовку пенітенціарного персоналу в Швейцарії. Після проходження навчання слухачі складають іспит та отримують відповідний сертифікат. Навчання проходить за графіком. Перший рік навчання в Центрі – це три приїзди на заняття, кожне терміном на два тижні та один заїзд терміном на три тижні. Слухачі вивчають психологію, право, медицину та психіатрію, а також внутрішню побудову установ виконання покарань. Другий рік - це три приїзди на заняття, кожне терміном на два тижні. В цей період всі слухачі за допомогою куратора з числа викладачів обирають тему для творчої курсової роботи, відвідують різні установи, накопичують досвід, збирають матеріали та пишуть свою роботу. Наприкінці навчання всі здають письмові іспити та кожний представляє та захищає свою курсову роботу. Всі роботи слухачів зберігаються в архіві, а кращі роботи - у бібліотеці навчального центру. Крім підготовки персоналу для тюремної системи в структурі Фрібургського центру створено Центр компетентності, який функціонує у якості платформи для дискусії та обговорення проблемних питань тюремної системи Швейцарії. Центр компетентності має всі повноваження піднімати гострі, проблемні питання для обговорення на державному рівні, шукати та пропонувати шляхи їх вирішення. Історично склалося так, що в тюремній системі Швейцарії немає централізації (тобто немає центрального органу виконавчої влади в сфері виконання покарань в нашому розумінні). Фрібурський навчальний центр з Центром компетентності призначені якраз виконувати роль з централізації інформації, формування єдиних стандартів та підходів в вирішенні проблем, що виникають в установах різних кантонів, які по суті є практично самостійними в прийнятті рішень. Центр

компетентності бере активну участь у розробці тренінгових програм, які потім впроваджуються в освітній процес.

У досвіді функціонування системи професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи Швейцарії позитивним моментом є проведення один раз на два роки федерального конгресу з питань виконання покарань, на якому розробляються нові прогресивні моделі діяльності тюрем та інших установ, вирішуються нагальні проблеми та започатковуються нові напрямки у цій сфері [38, с. 9].

Загалом, можемо виділити важливі аспекти функціонування системи професійного навчання кадрів пенітенціарної системи Швейцарської Конфедерації, що мали б позитивні наслідки для України у разі їх імплементації у вітчизняну пенітенціарну систему:

прийом на службу за умови обов'язкової наявності професійного досвіду не менше трьох років, незалежно від сфери його отримання;

заохочення до прийому на службу осіб середнього та старшого віку, що є позитивним фактором розвитку пенітенціарної системи, адже таким чином здійснюється вплив досвіду зрілого персоналу на молодих співробітників;

перевірка пенітенціарія під час проходження навчання на рівень професійної компетентності та придатності до подальшої служби у системі виконання та відбування покарання;

наявність у системі професійної підготовки пенітенціарного персоналу відокремленого структурного підрозділу, що відповідає за безпосередню розробку тренінгових програм та подальше їх впровадження в освітній процес;

проведення конференцій з пенітенціарних питань для розробки нових прогресивних моделей для в'язниць та інших установ, вирішення нагальних проблем і визначення нових напрямків у сфері виконання та відбування покарання.

Концепція щодо прийому до пенітенціарної системи осіб із досвідом роботи впроваджена і в *Королівстві Норвегія*, де до моменту призначення на посаду співробітник повинен пройти дворічний курс навчання у спеціальному

навчальному закладі служби виконання покарань – Академії підготовки тюремного персоналу Королівства Норвегія («KRUS») в Осло, а також мати трудовий стаж не менше одного року [5, с.134]. Прийняття особи з мінімальним досвідом роботи відповідає провідній гіпотезі держави щодо формування персоналу пенітенціарної системи, оскільки прогнозовано, що майбутній пенітенціарій повинен мати певний соціальний та практичний досвід, щоб адекватно розуміти власну професійну мотивацію та вимоги кримінально-виконавчої служби до його особистості. Середній вік слухачів даного навчального закладу на теперішній час складає 27 років. Цікавим є те, що навіть і у п'ятдесят років можна вступити на навчання, якщо успішно скласти тести та подати всі необхідні документи. Із загальної маси претендентів відбираються ті, хто має кращий професійний досвід [98, с. 205].

Слухачі здають іспити в Академії 4 рази на рік та отримують оцінки за навчання. Обов'язковим є груповий іспит, у якому майбутній фахівець повинен продемонструвати вміння взаємодіяти з групою. Якщо студент не здав 2 іспити, це є підставою для відмови в прийомі на службу. По закінченню Академії студент отримує ступінь бакалавра [5, с. 134-135].

В Академії «KRUS» студенти проходять початкове навчання, що починається з підготовчого курсу, який триває приблизно чотири тижні. Наступний етап навчання полягає у проходженні 11-ти місячної практичної підготовки у навчальних в'язницях. Протягом цього часу слухачі працюють охоронцями у виправній установі. За кожним кандидатом закріплюється наставник. По проходженню практичного курсу, починається етап опанування теоретичної підготовки. Для навчання розроблена спеціально навчальна програма, що охоплює основні аспекти діяльності пенітенціарія, а саме: спеціальна фізична підготовка та основи самооборони, психологічна підготовка, комунікативна підготовка, дисциплінарна підготовка. Важливою частиною навчання є засвоєння практичних прийомів по реабілітації ув'язнених з метою формування мотивації в них до правомірної поведінки та запобігання вчиненню правопорушниками злочинів у майбутньому. Тому фахівці повинні відчувати

відповідальність за надані їм повноваження та активно їх використовувати. Загалом, Академія підготовки тюремного персоналу Норвегії (KRUS) - єдиний університет у Норвегії, який готує тюремних офіцерів. Здійснює базову освіту для офіцерів пенітенціарних установ через університетську магістерську програму з питань виконання покарань. Надає безперервну освіту для працівників пенітенціарних установ та інших професійних груп. Організовує підготовку офіцерів пенітенціарної системи для роботи в тюрмах; підвищення кваліфікації працівників установ; науковий та інформаційний супровід служби [3].

Хоча в Норвегії й функціонує стандарт централізованого адміністрування, при якому кримінально-виконавча система є частиною об'єднаного Міністерства юстиції та Міністерства внутрішніх справ, порівняно з Україною, персонал норвезьких пенітенціарних установ має більш широкий спектр повноважень та є менш залежним від керівництва пенітенціарних установ виконання покарань. KRUS підпорядковується Директорату виправних служб, в основі функціонування якого втілені наступні положення: 1) покарання – це обмеження свободи, інші права не обмежуються вироком суду, у зв'язку з цим, злочинець має ті ж права, що і всі громадяни Норвегії; 2) ніхто не повинен відбувати покарання в більш суворих умовах, ніж це необхідно для забезпечення безпеки в суспільстві; 3) під час відбування покарання, життя за ґратами повинно бути максимально наближеним до життя за межами установи [39, с. 37]. В основі здійснення професійного навчання пенітенціарного персоналу Норвегії втілено основні задуми Директорату виправних служб про те, що тюремний офіцер повинен: направляти, мотивувати та розмовляти з ув'язненими; забезпечувати безпеку ув'язнених і колег у в'язниці; забезпечувати осмислене повсякденне життя ув'язнених; встановлювати межі та проявляти турботу.

Таким чином, професійна підготовка пенітенціарного персоналу Норвегії являє собою комплекс теоретично-практичних заходів, що має наступні характерні особливості:

прийняття особи на службу до пенітенціарної системи за умови мінімального досвіду роботи;

спрямування впливу навчання на формування професійно-важливих якостей, серед яких особливе місце посідає загальна гуманістична спрямованість.

Особливої уваги потребує вивчення досвіду здійснення професійного навчання пенітенціарного персоналу у *Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії*, так як в порівнянні із вищезазначеними країнами, немає спеціальних закладів освіти для підготовки співробітників кримінально-виконавчої служби. Майбутні пенітенціарії навчаються у загальних закладах освіти. Проте, існують різного роду курси підвищення кваліфікації. Існує вікова обмеженість для вступу до пенітенціарної служби Великобританії, а саме – до настання 49 річного віку.

Початковий навчальний курс співробітника в'язниці має назву Початковий рівень навчання пенітенціарного офіцера (Poelt), що триває вісім тижнів. Всі нові співробітники в'язниць повинні пройти навчальний курс після призначення на посаду. Цей курс спрямований на здобуття людиною необхідних знань, навичок і цінностей, необхідних, щоб стати впевненим, захищеним і відповідальним пенітенціарним співробітником. Poelt розподіляється між стажуванням в установі та навчанням. [38, с. 5]. На 1 тижні відбувається ознайомлення з установою, колегами, наставниками. Упродовж 2, 3 і 4 тижнів відбувається теоретичне навчання в класі, практична підготовка і відпрацювання вправ у групі/команді. Наприкінці даного етапу студенти мають скласти письмовий іспит для оцінювання результатів навчання з усіх дисциплін для того, щоб визначити їх прогрес і потреби для подальшого розвитку. На 5-ому тижні студенти мають можливість: познайомитися з колегами і робочим місцем, з медичним персоналом для обговорення проблем охорони здоров'я; взяти участь в огляді і повному обшуку, блокуванні та розблокуванні дверей камер; спостерігати за процесом подання та розгляду скарг; здійснити огляд іноземної підготовки персоналу пенітенціарної служби. Впродовж навчання на 6, 7 і 8

тижнях відбувається повторення раніше вивченого матеріалу, вивчення й закріплення нових навичок та знань за допомогою відпрацювання практичних ситуацій. Тобто відбувається закріплення теоретичного матеріалу у поєднанні з практичним. На 9-ому тижні студенти проходять стажування у пенітенціарних установах країни, після цього їх знання та навички оцінюються за допомогою низки методів. У процесі стажування студенти перебувають під наглядом більш досвідчених офіцерів, які допомагають ознайомитися з особливостями роботи. Також реалізуються програми розвитку лідерства та управління, що є важливим для налагодження зв'язку з ув'язненими. Після 9-ти місяців практичної роботи і придбання професійних навичок співробітник може бути направлений на курси підвищення кваліфікації, що включають в себе подальше навчання за програмою підготовки керівного складу (3-тижневий навчальний курс). У подальшому фахівець продовжує навчання керівників середньої ланки (курс-1 місяць), після чого він впродовж двох років працює на відповідній посаді у виправній установі (наприклад, на посаді керівника напряму роботи з ув'язненими, співробітника регіонального штабу) [5, с. 160–161].

Таким чином, функціонування системи підготовки кадрів для пенітенціарної системи Великобританії має свої характерні особливості, а саме: поєднання теоретичної і практичної складових; повторне вивчення вже опрацьованого навчального матеріалу здала якісного його засвоєння; впровадження інституту наставництва у період проходження студентами стажування; фізична підготовленість студента є важливою у діяльності співробітника; можливість професійного зростання за умови проходження відповідного навчання.

Особливої уваги потребує багатоступенева система професійної підготовки пенітенціарного персоналу *Фінляндії*. Інститут підготовки персоналу тюрем і служби пробації Фінляндії проводить базові курси навчання, курси підвищення кваліфікації і перепідготовки, а також здійснює розробку і оцінює програми зниження рецидивів. Інститут має право присвоювати ступінь бакалавра. На базі Інституту здійснюється основна професійна підготовка на

рівні середньої освіти, а також підвищення рівня кваліфікації і перепідготовки [15, с. 42].

Навчання на базовому курсі передбачає носіння форми, дотримання розпорядку дня, проживання в гуртожитку, обов'язкове відвідування всіх занять. Базовий курс, що триває 16 місяців, що складається з 10 місяців оплачуваного навчання без відриву від виробництва у в'язниці та 6 місяців теоретичного навчання. Окремі види навчання також можна виконувати дистанційно в режимі онлайн і самостійно, як індивідуальні та групові завдання. Дослідження складаються з базових, професійних та факультативних досліджень та дипломної роботи. Професійні навчання включають покарання та етику, охорону, безпеку та нагляд, а також вплив на злочинну поведінку. Практику курсанти проходять в навчальних центрах при в'язницях. Під час навчання вони отримують заробітну плату стажера-охоронця. Після закінчення курсу випускник зобов'язаний відпрацювати в пенітенціарній системі, в іншому випадку з нього будуть стягнуті виплачена заробітна плата та витрати на навчання [104].

Курсанти розпочинають навчання без будь-яких зобов'язань із державою щодо відшкодування коштів за надану освіту, їм надаються безкоштовно житло, харчування, проїзд, виплачується державна стипендія. Згодом, впродовж двох місяців курсантів приймають на службу до пенітенціарної установи із встановленням зобов'язання щодо подальшого відпрацювання у пенітенціарній системі з нарахуванням заробітної плати, де вони проходять практику та отримують правовий досвід і загальне уявлення про в'язницю, її персонал та контингент ув'язнених. В кінці навчання проводиться підсумкове оцінювання у вигляді семінару, до участі в якому курсанта відряджає установа, оплачуючи проїзд, проживання та добові. Такий підхід до професійного навчання співробітників пенітенціарної системи Фінляндії є практико-орієнтованим. За складання індивідуальних програм з практики і професійну підготовку відповідають керівник практики і асистенти, які тісно співпрацюють з викладачами відповідних дисциплін інституту [5, с. 139].

Інститут підготовки персоналу тюрем і служби пробації Фінляндії організовує курси підвищення кваліфікації для удосконалення теоретичного та практичного досвіду діючого персоналу пенітенціарної системи. Зміст, цілі та методи додаткового навчання сприяють виконанню основних обов'язків, пов'язаних із тюремною службою та службами пробації. Вони підвищують професійну компетентність пенітенціарних фахівців та сприяють розвитку персоналу.

Тривалість курсів підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу триває від 1 до 6 тижнів. Міністерство юстиції Фінляндії координує заклад вищої освіти в питанні планування та проведення навчання. В залежності від профілю роботи здійснюється перепідготовка співробітників. Курси підвищення кваліфікації Фінляндії мають на меті постійне поповнення теоретичних та практичних знань кожного окремого працівника. За подачу заявок і відповідних документів на навчання відповідають безпосередньо самі працівники пенітенціарної системи. Курси підвищення кваліфікації тюремного персоналу Фінляндії включає в себе наступні теми тренувань: 1. Керівництво та навички міжособистісного спілкування (навчання нових співробітників та виконання обов'язків державного службовця); 2. Контактна робота (взаємодія та робота з клієнтами при виконанні речень); 3. Програмна робота (програми, спрямовані на зниження ризику рецидивної злочинності); 4. Безпека та захист (особиста та громадська безпека та застосування сили); 5. Планування ресурсів (тренінги, що проводяться центральною адміністрацією на поточні теми) [36].

Виходячи із проаналізованої інформації, наголошуємо, що система професійної підготовки пенітенціарного персоналу України та Фінляндії мають схожі характеристики організації освітнього процесу, а саме: багатоступенева система підготовки кадрів; носіння форменого одягу під час навчання, дотримання розпорядку дня, проживання в гуртожитку, обов'язкове відвідування всіх занять; контракт про здобуття освіти і зобов'язання подальшого відпрацювання в установах виконання покарань; виплата грошового забезпечення під час здобуття освіти; безкоштовна професійна підготовка;

можливість постійного розвитку кожного окремого співробітника шляхом проходження курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Федеративна Республіка Німеччина містить децентралізовану систему підготовки професійних кадрів для пенітенціарної системи. Оскільки Німеччина є федеративною республікою, то кожна федеральна земля має у своєму розпорядженні приватну тюремну систему із своїм персональним керівництвом та фінансуванням. Майже всі федеральні землі мають власні навчальні центри з підготовки пенітенціарного персоналу. Через недостатню кількість фінансування деякі федеративні землі, не маючи у своєму складі навчального центру з підготовки кадрів для пенітенціарної системи, співпрацюють з центрами інших федеративних земель. Слід зазначити, що у зв'язку з тим, що система підготовки пенітенціарних кадрів Німеччини є децентралізованою, тому існують місцеві відмінності в концепціях навчання в межах федеральних земель, але загальні цілі ті самі. У деяких федеральних землях діють центральні ради по здійсненню добору персоналу в тюрми, проте, в більшості установ виконання покарань добір на службу здійснюється індивідуально кожною в'язницею.

Перш ніж приступити до виконання обов'язків, персонал повинен пройти курс навчання за своїми загальними і спеціальними обов'язками і зобов'язаний скласти теоретичні та практичні іспити. До числа мінімальних вимог, які висуваються до кандидатів на роботу в системі, належать такі: граничний вік прийому на службу – 39 років; середня шкільна освіта; відсутність судимості; володіння мовою та розмовні здібності. Відбувається відбір на основі тестування, структурованого інтерв'ю, іспиту з фізичної підготовки та медичного обстеження. Середній вік кандидатів при цьому – 30 років. Термін первинного навчання становить 2 роки і поділяється на кілька блоків теоретичних та практичних занять, що проводяться у в'язниці-моделі в ігровій формі (викладачі та курсанти переодягаються і відтворюють різні ситуації із життя в'язниці). Як правило, після першого місяця теорії проводяться практичні заняття протягом трьох місяців. Під час навчання курсанти (які з першого дня вже зараховуються на службу) отримують щомісячну платню [127, с. 28]. Варто

вказати, що пропуск занять є однією з основних причин виключення з навчання або направлення особи на повторний курс. Кожний слухач зобов'язаний здати підсумковий контроль якості знань, за результатами якого отримати відгук від екзаменаторів.

Основним етапом процедури вступу на службу є оцінка професійної компетентності кандидата. Перед кандидатами ставиться практичне завдання по вирішенню проблеми, наближеною до реальних умов роботи. За ними спостерігає відбіркова комісія, яка оцінює виконання кандидатами поставленого завдання, їх уміння презентувати себе, здатність до спілкування і роботи в команді. До складу комісії входять психологи, педагоги, практичні працівники. Існують такі критерії відбору: бажання працювати у тюремній системі; відповідна фізична та психологічна форма; високий рівень розумових здібностей, готовність взяти на себе відповідальність; вихованість і товарищескість; розуміння вимог безпеки; навички спілкування та вміння працювати в команді; уміння виходити з конфліктних ситуацій і сприймати критику; уміння встановлювати контакт із в'язнями; вміння адекватно реагувати на непередбачені ситуації; готовність до застосування сили чи зброї; уміння не зловживати своїми повноваженнями; спроможність кандидата до підпорядкування вищестоящій особі, а також виконання її вимог; уміння висловити свою думку та відстояти її тощо [22, с. 67–68]. Незважаючи на брак кадрів установ виконання покарань, тільки співробітники, що за результатами навчання визнані найбільш підготовленими та кваліфікованими, приймаються на службу до пенітенціарної системи Німеччини.

До основних проблем, з якими стикається система виконання покарань Німеччини, як і в Україні, належать значна нестача особового складу, низька престижність роботи загалом та низька заробітна плата. Проте, персонал цієї служби, на відміну від українських фахівців, усвідомлюючи все ж таки важливість професії пенітенціарія не вбачає матеріально-економічну складову в роботі як першочергову, наголошуючи на обговоренні доцільності професії й обізнаності суспільства з цією роботою, щоб таким способом підвищити

престижність професії. У Німеччині належним чином вирішено проблему з наднормовою роботою – початок роботи, а також момент її завершення фіксується на вході за допомогою спеціального електронного обладнання, а наприкінці місяця рахується кількість відпрацьованих годин і заробітна плата. Якщо людина відпрацювала менше встановленої норми годин, вона отримує менше, якщо відпрацьовано більше – заробітна плата автоматично збільшується [127, с. 29].

Загалом, професійна підготовка пенітенціаріїв у Федеративній Республіці Німеччина відрізняється високою практичною орієнтованістю підготовки, що знаходить своє відображення під час проведення тренінгів на базі окремих пенітенціарних установ, чітко окресленим процесом оцінки навчання та контролем за його якістю.

Отже, у контексті дослідження розглянуто досвід європейських країн щодо здійснення професійної підготовки фахівців пенітенціарної системи – Республіки Польща, Швейцарської Конфедерації, Королівства Норвегія, Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії, Фінляндській Республіці та Федеративній Республіці Німеччина. Серед основних тенденцій, що базуються на загальноєвропейських принципах, характерних для професійної підготовки пенітенціарного персоналу у зазначених країнах, виокремимо такі:

цільове призначення освітніх програм закладів освіти спрямоване на розвиток практичних навичок;

повторення раніше вивченого теоретичного матеріалу задля більш ретельного його опрацювання і вивчення;

наявність належного рівня розвитку фізичної та психологічної підготовленості працівників при прийомі на службу та підтримання цього рівня протягом проходження служби;

практика наставництва більш досвідченими офіцерами, які допомагають молодим фахівцям ознайомитись із особливостями служби;

орієнтованість на розуміння під час прийому на службу завдань та обов'язків, які покладаються на співробітника тюремної системи та готовність їх виконувати;

постійне удосконалення процесів здійснення навчання та кадрового забезпечення;

зادля належного засвоєння теоретичних знань проводяться практичні заняття на базі окремих пенітенціарних установ;

обов'язкове проходження додаткового навчання співробітником у виді підвищення кваліфікації або перепідготовки перед призначенням на посаду;

перевірка пенітенціарія під час проходження професійного навчання на рівень професійної компетентності та придатності до подальшої служби у системі виконання та відбування покарання;

наявність у системі закладу освіти, що здійснює підготовку фахівців для пенітенціарної системи відокремленого структурного підрозділу, що відповідає за безпосередню розробку тренінгових програм та подальше їх впровадження в освітній процес;

проведення конференції з пенітенціарних питань для розробки нових прогресивних моделей для в'язниць та інших установ, вирішення нагальних проблем і визначення нових напрямків у сфері виконання та відбування покарання;

розширення участі державних органів в управлінні навчальним процесом шляхом впровадження окремих форм перевірок таких як тестування, іспит та оцінка професійної компетентності кандидата, сутністю якої є розв'язання практичного завдання з вирішення проблеми, наближеної до реальних умов роботи.

Висновки до розділу 1

Дослідження теоретико-правового питання щодо здійснення правового регулювання професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні та в Європі надало можливість сформулювати такі висновки:

1. Утворення пенітенціарної системи України є відображенням стратегічного курсу державної політики, спрямованої на реформування порядку виконання кримінальних покарань з дотриманням норм міжнародного права, принципів законності, гуманізму, демократизму, справедливості та здобутків сучасної міжнародної пенітенціарної доктрини. Становлення вітчизняної пенітенціарної системи розпочалося наприкінці 19 століття, коли в Російській імперії з'явилася нова галузь правових знань під назвою «тюрмознавство».

2. Історію виникнення, становлення і розвитку єдиної і узгодженої системи організації і здійснення відомчої вищої освіти для пенітенціарної системи України можна розділити на такі періоди:

перший період (1977-1992 роки) – створення системи підготовки кадрів для діючих фахівців органів внутрішніх справ (співробітників спецкомендатур, інспекцій з виправних робіт, відділів та управлінь інших підрозділів, пов'язаних з виконанням покарань без позбавлення волі) – утворення Чернігівської школи удосконалення начальницького складу міліції Міністерства внутрішніх справ СРСР;

другий період (1992-2002 роки) – становлення системи професійної підготовки, підготовка громадян України, які мають повну загальну середню освіту, а також осіб, які проходили службу в органах внутрішніх справ на посадах молодшого начальницького складу – функціонування Чернігівського училища внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України;

третій період (2002 – 2015 роки) – розвиток системи професійної освіти, спроба утворення єдиної системи відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України – утворення та функціонування Чернігівського юридичного коледжу Державної пенітенціарної служби України, функціонування Інституту кримінально-виконавчої служби, факультетів підготовки кадрів для Державної пенітенціарної служби України Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» та Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна;

четвертий період (2015 – т/час) – створення єдиного відомчого закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання – Академія Державної пенітенціарної служби, що у 2023 році перейменовано на Пенітенціарну академію України (Додаток В).

3. Система підготовки кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України протягом усього періоду існування пройшла шлях від пошуку нових стратегічних шляхів свого розвитку до впровадження єдиної узгодженої системи відомчої освіти. Прагнення до оновлення освіти сприяло формуванню ідеї створення нових умов підготовки пенітенціарного персоналу України. Водночас, навчальні центри відіграли значну роль у становленні відомчої освіти, адже саме вони одні із перших започаткували порядок здійснення професійної підготовки вже наявного практичного персоналу.

4. Підготовка фахівців для пенітенціарної системи в Європі має свої характерні особливості. У ході дослідження проведено аналіз досвіду країн Республіки Польща, Швейцарської Конфедерації, Королівства Норвегія, Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії, Фінляндській Республіці та Федеративній Республіці Німеччина. Так, характерними особливостями здійснення професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи в Європі є:

система професійної підготовки фахівців для пенітенціарної системи передбачає якісне системне вивчення теоретичних особливостей професії пенітенціарія та супроводжується практичною обізнаністю;

наявність належного рівня розвитку фізичної та психологічної підготовленості працівників при прийомі на службу та підтримання цього рівня протягом проходження служби;

впровадження інституту наставництва досвідченими співробітниками над новоприйнятими для ознайомлення із особливостями служби в пенітенціарній системі;

постійне удосконалення процесів навчання і системи добору персоналу;

обов'язкове проходження додаткового навчання співробітником у виді підвищення кваліфікації або перепідготовки перед призначенням на посаду;

перевірка пенітенціарія під час проходження професійного навчання на рівень професійної компетентності та придатності до подальшої служби у системі виконання та відбування покарання;

розробка нових прогресивних моделей для в'язниць та інших установ, вирішення нагальних проблем і визначення нових напрямків у сфері виконання та відбування покарання здійснюється на щорічній конференції з пенітенціарних питань;

активна участь державних органів в управлінні освітнім процесом шляхом впровадження таких видів контролю як тестування, іспит та оцінка професійної компетентності кандидата, сутністю якої є розв'язання практичного завдання з вирішення проблеми, наближеної до реальних умов роботи.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [112, 113, 115].

РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ВСІХ РІВНЯХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Адміністративно-правове забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України

Виклики, що постали перед Україною за останнє десятиріччя довели, що працівники сектору правоохоронної діяльності мають справу з новими загрозами. Зокрема, виконання службових обов'язків в несприятливих, а інколи й в екстремальних умовах, потребує під персоналу пенітенціарної системи України розширення власних компетентностей як спеціальних, так і загальних. Одним із пріоритетних завдань держави у розбудові належної системи виконання кримінальних покарань та формуванні раціональної політики з цього напрямку є удосконалення відповідного адміністративно-правового забезпечення підготовки фахівців для потреб системи виконання покарань в Україні.

Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є багатовекторною та однією із надзвичайно важливих видів професійної діяльності, адже, по-перше, пов'язана із забезпеченням виконання покарання щодо осіб, які скоїли правопорушення. По друге, одним з основним завдань персоналу пенітенціарної системи України є належне забезпечення дотримання прав і свобод людини.

Правова основа діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України у сфері професійної підготовки кадрів спрямована на підвищення рівня знань, умінь та навичок пенітенціаріїв і потребує удосконалення нормативно-правового забезпечення окремих аспектів проходження служби в пенітенціарній системі України та здійснення професійної підготовки вітчизняного персоналу.

Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів для пенітенціарної системи України – це належним чином упорядкований комплекс

правових норм, які спрямовані на врегулювання правовідносин щодо підготовки кадрів для пенітенціарної системи України, що визначають відповідні механізми, засоби, форми та методи їх здійснення в означеній сфері, покладаючи певні обов'язки на уповноважуючі органи державної влади для реалізації державної політики у сфері виконання покарань [25, с. 63].

Розвиток України протягом останніх років та стрімкий рух до європейської інтеграції зумовлює суттєві перетворення у суспільстві та вимагає сумлінного перегляду основних форм і методів здійснення освітнього процесу, що ставлять перед Пенітенціарною академією України нові виклики у сфері підготовки кадрів для пенітенціарної системи України.

Професійна підготовка співробітників кримінально-виконавчої системи України являє собою чітко регламентований відомчими нормативними актами організований і цілеспрямований процес, у ході якого вони отримують уміння й навички, необхідні для успішного виконання службових обов'язків на займаній посаді [22, с. 131].

В Україні професійна підготовка пенітенціарного персоналу здійснюється в Пенітенціарній академії України. Статут Пенітенціарної академії України, затверджений наказом Міністерства юстиції від 06 жовтня 2023 року № 3548/5 визначає Пенітенціарну академію України – як заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, який віднесено до сфери управління центрального органу виконавчої влади – Міністерства юстиції України [108].

Освітня діяльність Пенітенціарної академії України ґрунтується на концептуальних засадах Національної Доктрини розвитку освіти та Державної Національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»), а також регулюється Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», Законом України «Про Національну поліцію», наказами Міністерства освіти і науки України, Статутом Пенітенціарної академії України, положеннями Пенітенціарної академії України, а саме: про організацію освітнього процесу; про наукові та навчальні видання; про раду роботодавців; про підвищення

кваліфікації науково-педагогічних працівників; про організацію навчання здобувачів вищої освіти за індивідуальним графіком; про організацію роботи екзаменаційної комісії; про проходження практики курсантами (слухачами) в органах та установах Державної кримінально-виконавчої служби України; про порядок розроблення, затвердження, моніторингу, вдосконалення, перегляду, розвитку і закриття освітніх програм; про норми часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи науково-педагогічних працівників; про внутрішню систему забезпечення якості освіти та освітньої діяльності; про дистанційне навчання, Кодексу академічної доброчесності Пенітенціарної академії України тощо.

Академія є закладом вищої освіти, який провадить інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на початковому, першому і другому рівнях з різних галузей знань, здійснює підготовку на третьому рівні вищої освіти, проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є освітньо-науковим, науковим і методичним центром у сфері своєї діяльності й має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення. Таким чином, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та Статуту Пенітенціарної академії України Академія може готувати фахівців за відповідними освітньо-професійними, освітньо-науковими, науковими програмами за такими рівнями вищої освіти:

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;
- перший (бакалаврський) рівень;
- другий (магістерський) рівень;
- третій (освітньо-науковий) рівень;
- науковий рівень [108].

Успішне виконання особою відповідної освітньої або освітньо-наукової програми здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти: молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії.

Молодший бакалавр - це освітній або освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти і присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньої програми, обсяг якої становить 120 кредитів ЄКТС. В даному випадку, отримання освіти на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності до розв'язування типових спеціалізованих задач у певній галузі професійної діяльності. Особа має право здобувати ступінь молодшого бакалавра за умови наявності в неї повної загальної середньої освіти [50].

Проте, слід зазначити, що маючи відповідний ступінь вищої освіти, особа згідно з Кваліфікаційними вимогами до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженими наказом Міністерства юстиції України від 06.01.2022 № 27/5 (далі – Кваліфікаційні вимоги) [61] може бути призначена тільки на п'ять посад пенітенціарної системи України: вихователь установ виконання покарань (слідчих ізоляторів), начальник кабінету кафедри, начальник складу озброєння, диригент оркестру та артист оркестру Академії.

Бакалавр - це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 180-240 кредитів ЄКТС. Особа має право здобувати ступінь бакалавра за умови наявності в неї повної загальної середньої освіти. Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності до розв'язування складних спеціалізованих задач у певній галузі професійної діяльності [50].

Освітній ступінь вищої освіти рівня бакалавра розкриває більш широкий спектр можливостей для особи при прийнятті на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. Так, відповідно до Кваліфікаційних вимог, 34 посадам в пенітенціарній системі України відповідає наявність першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, таких як: командир взводу та

командир відділення воєнізованого формування, (старші) інспектори (інструктори) установ виконання покарань (слідчих ізоляторів), воєнізованих формувань, управлінь виконання покарань та Пенітенціарної академії України; начальник чергової зміни, черговий помічник (його заступник) начальника установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, (старший) оперуповноважений установи виконання покарань та слідчого ізолятора тощо.

Магістр - це освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти (науковою установою) у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми. Ступінь магістра здобувається за освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90-120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми - 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 відсотків. Особа має право здобувати ступінь магістра за умови наявності в неї ступеня бакалавра. Другий (магістерський) рівень вищої освіти передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності до розв'язування задач дослідницького та/або інноваційного характеру у певній галузі професійної діяльності [50]. Відповідно до Кваліфікаційних вимог [61], 77 посад в системі Державної кримінально-виконавчої служби України визначають потребу у наявності освітнього ступеня магістра для зайняття посади, основну частину з яких складають керівні посади.

Додатково слід наголосити, що 19 посад Державної кримінально-виконавчої служби передбачають наявність лише повної загальної середньої освіти, включаючи в даний перелік 5 посад із наявністю професійно-технічної (молодший інспектор установи виконання покарань та слідчих ізоляторів, водій автотранспортних засобів тощо) та 4 посади, кваліфікаційні вимоги до яких встановлюються згідно з Випуском 78 «Охорона здоров'я» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [61] та Кваліфікаційних вимог, що визначаються відповідно до Випуску 1 «Професії працівників, що є

загальними для всіх видів економічної діяльності» (розділ 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців») Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [58].

Таким чином, ми бачимо, що сучасний підхід до визначення рівнів вищої освіти та кваліфікаційні вимоги до посад ДКВС України вимагають від громадян набуття більш значущих умінь та навичок до розв'язування складних ситуаційних задач задля належного виконання службових обов'язків.

Доктор філософії - це освітній і водночас перший науковий ступінь, що здобувається на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра або спеціаліста. Ступінь доктора філософії присуджується спеціалізованою вченою радою закладу вищої освіти або наукової установи в результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації у спеціалізованій вченій раді. Третій (освітньо-науковий) рівень передбачає набуття здобувачами вищої освіти здатності розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності [50]. Навчання в аспірантурі створює можливості діючому персоналу пенітенціарної системи України для професійного розвитку у науковій сфері. Досягнувши певних результатів в практичній діяльності вітчизняний пенітенціарій має можливість розвивати себе в науці, гармонійно поєднуючи і практику, і наукову діяльність.

Враховуючи те, що правова доктрина складає групу допоміжних джерел для формування права в Україні, наявність у структурі Пенітенціарній академії України підрозділу, що здійснює підготовку здобувачів освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти дозволить зосередити увагу на проблемних питаннях правового забезпечення діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України, що будуть втілені у наукових дослідженнях аспірантів-пенітенціаріїв та в подальшому їх вирішити. Тому наявність напряму підготовки докторів філософії в пенітенціарній системі України є важливою складовою для її розвитку та реформування.

Освітній процес в Академії полягає у засвоєнні, примноженні та використанні майбутніми фахівцями пенітенціарної системи знань, умінь та навичок із загальних та спеціальних дисциплін, а також формування майбутнього професіонала для потреб кримінально-виконавчої системи.

Здійснивши аналіз Кваліфікаційних вимог [61] можемо зазначити, що даним підзаконним нормативно-правовим актом визначено 139 посад пенітенціарної системи України і кваліфікаційних вимог до них. З них: 19 посад потребують наявності повної загальної середньої освіти (включаючи 5 посад, що передбачають наявність професійно-технічної освіти); 5 посад передбачають наявність початкового рівня вищої освіти (молодший бакалавр); 34 посади – першого рівня вищої освіти (бакалавр); 77 посад – другого рівня вищої освіти (магістр) та 4 посади, кваліфікаційні вимоги до яких встановлюються згідно із законодавством окремо. Відтак, більшість задач та обов'язків, які ставляться перед фахівцями пенітенціарної системи України потребують здатності до розв'язування задач варіативного та складного характеру, про що свідчить вимога наявності у пенітенціаріїв ступеня бакалавра та магістра для виконання службових обов'язків.

Однією із умов зарахування до Пенітенціарної академії України як закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку фахівців для Державної кримінально-виконавчої служби України, є досягнення громадянином України 17-річного віку станом на 31 грудня року вступу [80].

Громадянин, який бажає вступити на навчання до Пенітенціарної академії України, повинен звернутися в установу виконання покарань або слідчий ізолятор із заявою про формування особової справи особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та відповідних документів для вступу до закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, що готує фахівців для пенітенціарної системи України. За формування відповідної особової справи кандидата на навчання до Пенітенціарної академії України відповідають структурні підрозділи кадрового забезпечення зазначених установ виконання покарань або слідчих ізоляторів.

Пропонуємо більш детально розглянути порядок формування особової справи особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Так, Інструкція з організації обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України, затверджена наказом Міністерства юстиції України від 30.08.2017 № 2771/5 [59] визначає, що особова справа є документом, що містить усі відомості щодо проходження служби особами рядового та начальницького складу. Особова справа складається з п'яти частини, в яких містяться наступна інформація:

у першій частині - послужний список, в якому зазначаються відомості про наявність військового або спеціального звання, анкетні дані кандидата на службу (навчання), періоди трудової діяльності та проходження служби, наявні заохочення і стягнення, дані про поранення (травми), отримані під час виконання службових обов'язків, інформація про виїзди за кордон та сімейний стан;

у другій частині – матеріали, що характеризують кандидата, а саме: характеристики за місцем попереднього навчання, роботи, служби; дані про проходження професійного навчання (первинної професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації);

у третій частині - заява на службу до пенітенціарної системи України або до вступу на навчання до Пенітенціарної академії України, анкетні та автобіографічні дані, відомості за результатами проходження військово-лікарської комісії та психологічного вивчення кандидата, матеріали щодо надання згоди кандидата на прийняття Присяги та обмежень, пов'язаних із проходженням служби;

у четвертій частині (архівні матеріали) – копії окремо визначених документів щодо проходження служби (накази про призначення, переміщення і звільнення з посад), інші відомості, що додатково характеризують кандидата;

у п'ятій частині (матеріали спеціальної перевірки) – матеріали за результатами проведення спеціальної перевірки, передбаченої Законом України «Про запобігання корупції» та перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади».

Більш детальної характеристики потребує питання організації вищевказаної спеціальної перевірки, передбаченої Законом України «Про запобігання корупції». Так, відповідно до абзацу другого пункту 2 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» стосовно осіб, які претендують на службу в Державній кримінально-виконавчій службі України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції» [52]. Проте, згідно з абзацом 1 частини першої статті 56 Закону України «Про запобігання корупції» спеціальна перевірка проводиться стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто [62]. Відповідно до вказаного Переліку [62] спеціальна перевірка проводиться щодо осіб, які претендують на зайняття посад керівників та заступників керівників державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів господарювання, призначення яких (укладення контракту з якими) здійснюють державні органи. Так, фактично спеціальна перевірка проводиться щодо осіб, які претендують на зайняття посад керівника або заступника керівника органу або установи пенітенціарної системи України.

Окремої уваги потребує проведення аналізу відомостей, що підлягають спеціальній перевірці. Так, згідно з Порядком проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 171 [75] перевірці підлягають наступні відомості щодо претендента на посаду: щодо притягнення особи до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення; наявності судимості (її зняття і погашення); наявності корпоративних прав; наявності особи у реєстрі осіб, що підпадають під дію Закону України «Про

очищення влади»; інформація про стан здоров'я, рівень освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; допуску до державної таємниці; відношення претендента на посаду до виконання військового обов'язку.

Невідповідність відомостей про кандидата за результатами проведеної спеціальної перевірки вимогам законодавства для зайняття посади, є обов'язковою підставою для посадової особи (органу), яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, у відмові кандидату у призначенні (обранні) на посаду.

Враховуючи правовий статус персоналу пенітенціарної системи України, наявність важливих прав та обов'язків фахівців, що їх реалізують, особливо, що стосується частини забезпечення виконання покарання відповідно до вимог кримінально-виконавчого законодавства із обов'язковим забезпеченням дотримання прав людини і громадянина, реалізацію законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, застосування передбачених законом засобів виправлення і ресоціалізації засуджених, сприяння трудовому та побутовому влаштуванню осіб та їх соціальній адаптації, вважаємо за доцільне проведення спеціальної перевірки для всіх громадян, які претендують на зайняття посад осіб рядового і начальницького складу в пенітенціарній системі України, а також кандидатів на навчання. Тому, пропонуємо внести зміни до Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків, затверджений наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 06.11.2023 № 249/23 [62], доповнивши його пунктом 12 і виклавши його в наступній редакції: «12. Посади осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України».

Виходячи із вищезазначеного, можемо зробити висновок, що на кандидатів на службу на посади керівників або заступників керівника органу або установи пенітенціарної системи України видаються відповідні документи за результатами проходження спеціальної перевірки, що вносяться до п'ятої частини особової справи. Проте, неврегульованим є питання щодо відомостей п'ятої частини особової справи кандидатів, службові обов'язки яких не

передбачають виконання обов'язків керівника та його заступника. Так, частина 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» зазначає, що не може бути прийнята на службу особа, яка має непогашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією [52]. Відповідність зазначених відомостей здійснюється Міністерством внутрішніх справ України у процесі проведення спеціальної перевірки. Виходячи з того, що вона проводиться щодо осіб, які претендують на зайняття посад керівника або заступника керівника органу або установи пенітенціарної системи України, відсутнє правове регулювання порядку перевірки відомостей щодо кандидата на службу (навчання) на предмет наявності в нього погашеної або не знятої судимості за вчинення злочину. Тому, пропонуємо внести зміни до Інструкції з організації обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 30.08.2017 № 2771/5 та викласти абзац 6 пункту 4 Розділу IV у наступній редакції: «у п'ятій частині (матеріали спеціальної перевірки) - матеріали спеціальної перевірки, перевірки відповідно до законів України «Про очищення влади», «Про запобігання корупції», а також відомості з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості».

Після звернення громадянина України до установи виконання покарань або слідчого ізолятора з метою формування відповідних документів та особової справи для вступу в Пенітенціарну академію України та на службу до пенітенціарної системи України, надання ним згоди на збір та обробку персональних даних, йому в обов'язковому порядку видається направлення на медичне обстеження для визначення ступеня придатності до навчання і проходження служби. Відповідно даного направлення кандидат в обов'язковому порядку направляється для проходження медичної експертизи у закладах охорони здоров'я МВС, порядок проходження якої регулюється наказом

Міністерства юстиції України, Міністерства внутрішніх справ України від 27 вересня 2021 року N 3407/5/709 [74]. За результатами проходження медичного огляду на кандидатів на службу (навчання) до Пенітенціарної системи України виписуються Постанови військово-лікарської комісії із визначеними експертизами про придатність/непридатність до служби.

Слід додати, що процедура звернення до відповідних установ, проведення спеціальної перевірки та медичного огляду не передбачають ознайомлення громадянина із основними правами та обов'язками персоналу, особливостями проходження служби та специфіки службової діяльності, що в подальшому негативно впливає на імідж пенітенціарної системи України. Адже практика останніх років свідчить про значну кількість звільнення осіб в перші роки служби в пенітенціарній системі України. Тому, пропонуємо на етапі формування особової справи кандидата на службу (навчання) до пенітенціарної системи України запровадити проведення обов'язкової ознайомчої співбесіди із кандидатом, що включає в себе: проведення екскурсії по території установи виконання покарань або слідчого ізолятора, ознайомлення із основними функціональними обов'язками персоналу зазначених установ, викладення специфічних особливостей та обмежень під час проходження служби. На нашу думку, такого роду практика дозволить в подальшому мінімізувати кількість звільнень осіб рядового і начальницького складу в початковий період служби в Державній кримінально-виконавчій службі України. Так як, уже в процесі формування особової справи та підготовки відповідних документів для вступу на навчання, громадянин матиме базове уявлення про обрану ним професію. Відтак, доречно включити абзац 4 в частину 2 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52] та викласти його в наступній редакції: «Особи, які претендують на службу (навчання) в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду або вступу у заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання проходять ознайомчу співбесіду в установі виконання покарань або слідчому ізоляторі за місцем звернення особи, що включає в себе проведення екскурсії по території

установи виконання покарань або слідчого ізолятора, ознайомлення із основними функціональними обов'язками персоналу зазначених установ та специфічних особливостей і обмежень під час проходження служби. Порядок організації й проведення ознайомчої співбесіди покладається на керівника відповідної установи».

Для вступу на навчання до Пенітенціарної академії України громадяни складають мультипредметне випробування, на підставі якого приймальною комісією закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання формуються рейтингові списки вступників, які можуть бути зараховані на навчання.

Отже, для можливості взяти участь у конкурсному відборі щодо вступу до Пенітенціарної академії України, громадянин України, який досяг відповідного віку, має звернутися до установи виконання покарання або слідчого ізолятора задля формування особової справи, що включає в собі формування необхідного переліку документів, проходженню спеціальної перевірки та медичної експертизи й у відповідні строки пройти конкурсний відбір на навчання. У разі проходження конкурсного відбору для вступу до Пенітенціарної академії України, громадянин зараховується на навчання та на службу до Державної кримінально-виконавчої служби в якості курсанта закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, що в свою чергу, передбачає носіння форменого одягу, дотримання розпорядку дня та обов'язкового проживання на території закладу вищої освіти протягом першого року навчання.

Освітня діяльність Академії ґрунтується на особистісній орієнтації освіти, формуванні національних та загальнолюдських цінностей, створенні рівних можливостей для молоді у здобутті вищої освіти, розробленні та запровадженні інновацій та інформаційних технологій, розвитку неперервної освіти та освіти впродовж життя, інтеграції української освіти в європейський і світовий простір, створенні та розвитку цінностей громадянського суспільства, концептуальних засадах державної політики у сфері розвитку освіти [108].

Процес підготовки персоналу пенітенціарної системи України має відповідати міжнародним стандартам у сфері підготовки кадрів для

кримінально-виконавчої системи. Тому, навчання курсантів Пенітенціарної академії України є складовою частиною процесу підготовки фахівців, обов'язковим компонентом освітньо-професійних програм для здобуття відповідного освітнього рівня. Практична підготовка проводиться з метою закріплення та вдосконалення одержаних здобувачами вищої освіти теоретичних знань, формування у них професійних умінь, навичок та компетентностей для виконання функціональних обов'язків за посадою та творчого застосування їх у практичній діяльності, організовується та проводиться відповідно до навчальних планів і програм Академії в органах та установах міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції згідно з нормативними актами Міністерства юстиції України, Міністерства освіти і науки України та Академії [47].

Процес підготовки фахівців в Академії триває відповідно: для здобуття ступеня бакалавра за спеціальностями «Право» і «Психологія» – 4 роки, «Правоохоронна діяльність» - 3 роки та 1,5 року – для здобуття ступеня магістра. Проте в українському суспільстві продовжує існувати нічим не підтверджена думка, що працівником пенітенціарної системи може бути хто завгодно, достатньо лише пройти спеціальне навчання впродовж декількох місяців. Але, як стверджують дослідники Сикал М.М. та Ткаченко О.Г. «для підготовки рядового і молодшого начальницького складу пенітенціарної служби, які займаються переважно наглядом і охороною засуджених, можливо цього і достатньо. А втім, у багатьох європейських країнах навіть найнижчу ланку персоналу в'язниць вчать упродовж 2-х років» [100, с. 14-15]. З метою закріплення і розширення теоретичних знань, отриманих курсантами під час здійснення професійної підготовки, навчальною програмою передбачено проходження практики, в ході якої здійснюється набуття необхідних практичних вмінь та оволодіння практичними методами здійснення своїх функціональних обов'язків в пенітенціарних установах.

Основними видами практики в Академії є: – ознайомча (ознайомлювальна) практика; – навчальна практика; – стажування на посаді; – навчальна (переддипломна) практика [47].

Ознайомча (ознайомлювальна) практика проводиться з метою ознайомлення здобувачів з майбутньою професією і здійснюється з метою закріплення одержаних здобувачами теоретичних знань щодо діяльності ДКВС України та набуття ними практичних навичок, що відповідають кваліфікаційним вимогам обраної професії.

Навчальна практика проводиться із здобувачами метою залучення їх до практичної діяльності, закріплення та поглиблення отриманих теоретичних знань.

Стажування на посаді є завершальним етапом навчання здобувачів та проводиться на випускному курсі Академії, для набуття практичного досвіду, підготовки майбутніх спеціалістів до самостійного виконання службових обов'язків на відповідних посадах, згідно з отриманою у Академії спеціальністю. Стажування проводиться після опанування теоретичної частини навчального плану та перед підсумковою атестацією.

Навчальна (переддипломна) практика здобувачів Академії є завершальним етапом підготовки слухачів для здобуття ступеня вищої освіти магістра, проводиться після опанування теоретичної частини для ознайомлення випускників з конкретними ділянками роботи в реальних умовах [47].

Отже, процес проходження практики здобувачів Пенітенціарної академії України має ступеневий характер, аналогічним є і здійснення освітнього процесу. Суть ступеневої практики полягає в тому, що неможливо без опанування відповідної теоретичної основи безпосередньо бути залученим до практики.

Розподіл випускників Академії, які навчаються на денній формі навчання за державним замовленням, здійснюється комісією з персонального розподілу з урахуванням інтересів служби відповідно до набутої випускником кваліфікації та спеціальності [80]. Після закінчення навчання випускник отримує ступінь

вищої освіти, первинне офіцерське звання внутрішньої служби та направляється для подальшого проходження служби, згідно з персональним розподілом.

Виходячи із вищезазначеного, можна зробити висновок, що в пенітенціарній системі України на посадах рядового і начальницького складу перебувають особи, що отримали вищу освіту в Пенітенціарній академії України. Оскільки держава не встановлює обов'язковості наявності відомчої освіти для роботи в системі ДКВС України, то на практиці є багато випадків, коли на роботу приймається особа, яка не має такої освіти, але відповідає кваліфікаційним вимогам. Проте, на наш погляд, здійснення добору на службу до вітчизняної пенітенціарної системи осіб на посади начальницького складу має відбуватись з урахуванням наявності пенітенціарної освіти. Адже, оцінка діяльності правоохоронного органу здійснюється на підставі діяльності його персоналу. Враховуючи те, що в пенітенціарних закладах проходять службу особи, що не мають відповідної спеціальної освіти, неможливо реально оцінити ефективність функціонування персоналу пенітенціарної системи України. Слід додати, що практична ефективність діяльності персоналу пенітенціарної системи України прямо залежна від рівня отриманої теоретичної основи. Адже саме наявність відомчої освіти із усіма її складовими є необхідною основою для удосконалення системи виконання покарань в цілому.

З приводу вищезазначеного окремої уваги потребує думка Самосьонка А.О., який стверджує, що «на практиці право працювати в органах й установах кримінально-виконавчої служби України мають не лише випускники Пенітенціарної академії України, а будь-хто, хто має освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за певним напрямом підготовки, який передбачено у відповідних наказах про затвердження посадових кваліфікаційних вимог до основних категорій персоналу. Такий стан речей негативно впливає на кваліфікованість персоналу, що працює в органах та установах виконання покарань; через брак у випускників класичних вузів спеціальних знань, що стосуються державної політики у сфері виконання покарань, відсутності спеціалізованих умінь. Тому необхідно акцентувати увагу на здійсненні

кваліфікованої підготовки персоналу виключно спеціалізованими навчальними закладами КВС України, а їх існування є абсолютно виправданим та необхідним» [97, с. 145-146].

Тому, пропонуємо внести зміни до частини 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], та викласти її в такій редакції: «Добір на посади начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи, інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або за наявності документа, що посвідчує навчання на військовій кафедрі або проходження військової служби та/або за наявності досвіду роботи в правоохоронних органах не менше 2-х років».

Відзначимо, що наказом Міністерством юстиції України від 06 грудня 2017 року № 3888/5 «Про затвердження Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України» з метою впорядкування здобуття вищої освіти за державним замовленням для потреб Міністерства юстиції України, затверджено Типову форму контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України (далі - контракт) [78].

Відповідно до даного контракту здобувач зобов'язаний після закінчення навчання прибути до пенітенціарної установи, визначеної у направленні на службу та приступити до виконання службових обов'язків за відповідною посадою. Проте, у разі дострокового розірвання контракту, тобто звільнення зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України протягом трьох років після закінчення навчання, особа має у повному обсязі за весь період навчання відшкодувати Міністерству юстиції України витрати, пов'язані з утриманням у закладі вищої освіти, відповідно до частини четвертої статті 74 Закону України «Про Національну поліцію» [78].

Доречно виокремити ряд практичних особливостей застосування даного контракту до здобувачів вищої освіти, а саме:

при достроковому розірванні даного контракту та вступі на службу в органи Національної поліції обов'язку відшкодування коштів державі немає;

при достроковому розірванні даного контракту та повторному вступі на службу в органи Державної кримінально-виконавчої служби України обов'язку відшкодування коштів державі немає;

при достроковому розірванні даного контракту та вступу в інші військові та правоохоронні органи, крім Національної поліції, здобувач має сплачувати кошти.

Для вироблення єдиної правозастосовчої практики пропонуємо наступне: внести зміни в Типову форму контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, затверджену наказом Міністерства юстиції України від 06.12.2017 № 3888/5 [78], додавши до частини 3 Розділу II «Обов'язки сторін» абзац 7 і викласти його в наступній редакції: «У разі звільнення особи та/або повторному прийнятті особи протягом одного місяця на військову службу або на службу в інші правоохоронні органи, особа не зобов'язана відшкодувати витрати, пов'язані з утриманням у закладі вищої освіти, крім випадку повторного звільнення протягом трьох років до закінчення терміну дії контракту». Впровадження даного пункту в контракт значно вплинуло би на профорієнтаційну роботу щодо вступу до Пенітенціарної академії України. Адже в даному випадку, вступ до закладу вищої освіти розглядався б як змога отримати спеціальну освіту з можливістю подальшого проходження служби в будь-якій правоохоронній та військовій структурі.

В Академії функціонує кафедра військової підготовки, яка «є структурним підрозділом Академії, що проводить на добровільних засадах за кошти фізичних (юридичних) осіб військову підготовку громадян України чоловічої та жіночої статі за програмою підготовки офіцерів запасу з військово-облікової спеціальності «Бойове застосування механізованих з'єднань, військових частин і підрозділів». Метою проведення військової підготовки є забезпечення Збройних Сил України та інших військових формувань необхідною кількістю

військовонавчених громадян України для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві ЗСУ та інших військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності. Військова підготовка громадян проводиться на навчально-матеріальній базі Академії та військових частин ЗС України протягом 2-ох років навчання, як правило, один навчальний день на тиждень у суботу (методом проведення «військового дня») у формі навчальних занять, самостійної роботи, практичної підготовки, підсумкового навчального збору, контрольних заходів [48].

Слід зазначити, що з моменту зарахування громадянина на навчання до Пенітенціарної академії України, він автоматично зараховується на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. Таким чином, перший день навчання вважається першим днем служби. Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби [52]. Натомість, час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України не зараховується до часу проходження військової служби. Проте, по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання курсант отримує спеціальне звання «лейтенант внутрішньої служби».

Таким чином, в рамках підрозділу дисертаційного дослідження проведено аналіз адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу вітчизняної системи виконання покарань в Пенітенціарній академії України. В

процесі роботи виділено алгоритм вступу та здійснення професійної підготовки громадян України в Пенітенціарній академії України, що включає в себе:

звернення громадянина до установи виконання покарань або слідчого ізолятора із заявою про можливість навчання в Академії;

проведення ознайомчої співбесіди з особою;

проведення медичної експертизи задля визначення ступеня придатності;

проведення спеціальної перевірки;

проведення перевірки рівня фізичної підготовки;

зарахування на перший курс денної форми навчання та на службу до ДКВС України;

навчання в Академії, яке включає в себе засвоєння загальних та спеціальних знань, умінь та навичок, а також проходження усіх видів практики;

персональний розподіл на роботу, закінчення навчання та направлення для подальшого проходження служби.

Проведено аналіз і співвідношення Кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України до відповідності рівнів освіти в Україні. Із опрацьованого матеріалу випливає наступне: всього посад осіб рядового і начальницького складу в Державній кримінально-виконавчій службі України – 139. З них: 19 посад потребують наявності повної загальної середньої освіти (включаючи 5 посад, що передбачають наявність професійно-технічної освіти); 5 посад передбачають наявність початкового рівня вищої освіти (молодший бакалавр); 34 посади – першого рівня вищої освіти (бакалавр); 77 посад – другого рівня вищої освіти (магістр) та 4 посади, кваліфікаційні вимоги до яких встановлюються законодавством окремо. Отже, більшість задач та обов'язків, які ставляться перед фахівцями пенітенціарної системи України потребують здатності до розв'язування задач варіативного та складного характеру, про що свідчить вимога наявності у пенітенціаріїв ступеня бакалавра та магістра для виконання службових обов'язків.

В процесі проведення дослідження нами запропоновано ряд змін до законодавства щодо відбору кандидатів та здійсненню професійної підготовки пенітенціарного персоналу, а саме:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 30, ст.409 із наступними змінами):

1) частину другу статті 14 доповнити абзацом 4 такого змісту:

«Особи, які претендують на службу (навчання) в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду або вступу у заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання проходять ознайомчу співбесіду в установі виконання покарань або слідчому ізоляторі за місцем звернення особи, що включає в себе проведення екскурсії по території установи виконання покарань або слідчого ізолятора, ознайомлення із основними функціональними обов'язками персоналу зазначених установ та специфічних особливостей і обмежень під час проходження служби. Порядок організації й проведення ознайомчої співбесіди покладається на керівника відповідної установи».

2) частину третю статті 14 доповнити реченням:

«Добір на посади начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи, інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або за наявності документа, що посвідчує навчання на військовій кафедрі або проходження військової служби та/або за наявності досвіду роботи в правоохоронних органах не менше 2-х років».

II. Внести до Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків, затверджений наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 06.11.2023 № 249/23, зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2023 року за № 1966/41022 (із змінами), такі зміни:

доповнити пунктом 12 такого змісту:

«12. Посади осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України».

III. Внести до Інструкції з організації обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 30.08.2017 № 2771/5, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 04 вересня 2017 року за № 1077/30945 (зі змінами), такі зміни:

абзац 6 пункту 4 Розділу IV викласти у наступній редакції:

«у п'ятій частині (матеріали спеціальної перевірки) - матеріали спеціальної перевірки, перевірки відповідно до законів України «Про очищення влади», «Про запобігання корупції», а також відомості з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості»».

IV. Внести до наказу Міністерства юстиції України від 06.12.2017 № 3888/5 «Про затвердження Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11 грудня 2017 року за № 1490/31358, такі зміни:

доповнити частину 3 Розділу II. «Обов'язки сторін» Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, абзацом 7 і викласти його в наступній редакції:

«У разі звільнення особи та/або повторному прийнятті особи протягом одного місяця на військову службу або на службу в інші правоохоронні органи, особа не зобов'язана відшкодовувати витрати, пов'язані з утриманням у закладі вищої освіти, крім випадку повторного звільнення протягом трьох років до закінчення терміну дії контракту».

2.2. Особливості проходження служби особами рядового і начальницького складу Пенітенціарної академії України, що забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України

Правове регулювання проходження служби в пенітенціарній системі України в сучасних умовах покликане забезпечити не стільки юридичне закріплення порядку організації проходження служби, хоча останнє є також надзвичайно важливим, але і визначити динаміку, напрямки змін і розвитку Державної кримінально-виконавчої служби України, тобто повинне відображати концептуальні засади такого розвитку [24, с. 254].

Пенітенціарна академія України є частиною структури Державної кримінально-виконавчої служби України. А всі особливості проходження служби персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України розповсюджуються на персонал Пенітенціарної академії України.

Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України [52].

Сьогодні в Україні на шляху її європейської інтеграції відбувається інтенсивне реформування вітчизняного законодавства з урахуванням встановлених стандартів. У числі реформаційних перетворень багатогранної системи вітчизняного законодавства важливе місце займає реформування правового регулювання державної служби як одного з основоположних державних інститутів. Без сумніву, від високого рівня організаційно-правового забезпечення функціонування цього інституту, професіоналізму, фаховості, сумлінного ставлення державних службовців до виконання своїх посадових обов'язків, глибокого розуміння ними сучасних соціально-політичних змін у нашій державі та ідеологічної суті глобальних, засадничих перетворень у суспільстві багато в чому залежить успіх перманентних реформаторських процесів у нашій країні. Адже одним із основних суб'єктів формування державної політики у різних сферах і галузях державного будівництва та

подальшої її реалізації у практичній діяльності різних державних органів є державні службовці [27, с. 60-61].

Задля більш глибокого розуміння порядку проходження служби в пенітенціарній системі України, маємо детально розглянути дефініцію поняття «державна служба». Так, законодавством визначено наступне: «Державна служба - це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави» [53]. Виходячи із дефініції зазначеного поняття, можемо зазначити, що у своєму роді проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України є різновидом державної служби, але зі своїм особливим характером.

С.А. Солоткий, розкриваючи сутність державної служби за новоприйнятим Законом України «Про державну службу», визначає перелік завдань і функцій, що уособлюють поняття «державна служба», а саме: 1) аналіз державної політики на загальнодержавному, галузевому й регіональному рівнях і підготовка пропозицій стосовно її формування, зокрема розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, законів, міжнародних договорів та інших нормативно-правових актів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном і контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством [107, с. 128].

В.Ю. Кікінчук, досліджуючи наукові праці А.С. Сіцінського «Державна служба та державна бюрократія» [101] та С.Д. Дубенка «Державна служба і державні службовці в Україні» [16], тлумачить поняття «державна служба» у широкому і вузькому розумінні. Так, у широкому розумінні під державною службою розуміється виконання службових своїх обов'язків в усіх державних організаціях: в органах державної влади, на підприємствах, в установах та інших

структурах. Що ж стосується вузького трактування поняття «державна служба», то у даному випадку під державною службою розуміється виконання службовцями своїх обов'язків власне в державних організаціях. Також, автором акцентовано увагу на тому, що поняття «державна служба» у широкому розумінні постає синонімом дефініції «професійна служба», під якою розуміється організація та проходження державної служби (тобто, державної служби у вузькому розумінні) і служби в недержавних структурах [29, с. 282].

Окремої уваги потребує думка В.Б. Авер'янова, який наголошує на тому, що державна служба включає в себе:

- службу в усіх без винятку державних органах (до її змісту включають і так звану «мілітаризовану службу», що охоплює службу в усіх видах Збройних сил України, Служби безпеки України, інших військових формуваннях, органах Національної поліції та Державної кримінально-виконавчої служби України тощо);

- службу в державних установах (підприємствах) та інших організаціях, яка не пов'язується із реалізацією повноважень державної влади (освіта, охорона здоров'я, культура тощо).

Разом із тим, В. Авер'янов також зазначає, що під державною службою необхідно розуміти сукупність організаційної (система органів державної влади, на які покладені повноваження щодо виконання функцій та завдань держави), процесуальної (процедури та правила, визначені законом для порядку прийняття на службу, її проходження та звільнення), людської (особи, яким присвоюються ранги держслужбовців) складових; діяльність професійних держслужбовців, які проходять службу в органах державної влади та їх апаратах у сфері практичної реалізації завдань і функцій органів державної влади у сфері управління; публічний вид діяльності, спрямований на реалізацію суспільних інтересів [1, с. 54].

Н.С. Сидоренко наводить авторське бачення тлумачення терміну «державна служба»: «це сукупність державних організаційно-правових та соціально-економічних інститутів, призначена для реалізації державних завдань

та функцій шляхом професійного виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків і реалізації повноважень в інтересах громадянського суспільства» [99, с. 7].

Отже, проаналізувавши чинне законодавство та сучасну правову доктрину, можемо зазначити, що існує декілька визначень державної служби в загальному значенні. Проте, всі вони містять однакову сутність, що визначає державну службу як публічну службу, яка полягає у виконанні службових обов'язків в усіх державних організаціях та включає в себе виконання функцій та завдань держави.

Проведений аналіз наукової літератури свідчить про відсутність тлумачення поняття «проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України». Процес проходження служби є частиною державної служби, що являє собою зв'язок державного службовця, громадян та держави (в особі державних органів – підприємств та установ).

Крім того, як зазначає О.Ю. Дрозд «проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України ґрунтується на ключових, вихідних засадах державної служби, зокрема законності, верховенстві права, професіоналізмі, патріотизмі, доброчесності, ефективності, забезпеченні рівного доступу до державної служби, політичній неупередженості, прозорості та стабільності. Саме на дотриманні цих та інших принципів спрямована процедура проходження служби» [19, с. 103].

З приводу вищезазначеного, пропонуємо доповнити Розділ I Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52] статтею 14-1 «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України» і викласти її в наступній редакції: «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України» - це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з добору на службу та виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького

складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби)».

Слід зазначити, що на персонал Державної кримінально-виконавчої служби України покладаються важливі завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань основними з яких є: контроль за дотриманням прав людини і громадянина в пенітенціарних установах, вимог національного законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань; реалізація законних прав та інтересів засуджених та осіб, взятих під варту.

До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу (далі - особи рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби), спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі - працівники кримінально-виконавчої служби) [52].

Вітчизняні вчені І.С. Яковець та Ю.О. Новосад визначають персонал органів та установ виконання покарань як фізичних осіб, 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 реалізовувати 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 [128, с. 121].

«Особливий характер» проходження служби в пенітенціарній системі України полягає у спеціальних умовах проходження служби, що включають в себе: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу із спеціальним графіком; 4) службу в нічний час.

Окремої уваги потребує думка І.С. Яковець щодо тлумачення змісту понять «проходження служби» та «особливий характер». Автор визначає ряд особливостей, що відносяться до даних визначень, а саме:

1) володіння наступними ознаками: а) є громадянами України; б) є повнолітніми; в) мають відповідний стан здоров'я; г) мають відповідну для роботи в органах чи установах виконання покарань професійну кваліфікацію;

2) робота (служба) в Державній кримінально-виконавчій службі України здійснюється на добровільній основі (особливістю роботи (служби) в органах та установах виконання покарань з цього приводу є й те, що, не дивлячись на наявність у ДКВС України не заборонених законом воєнізованих формувань, прийом на роботу (службу) до них здійснюється також лише на добровільній основі);

3) до претендента на роботу (службу), як, власне, і до діючого персоналу ДКВС України пред'являються певні кваліфікаційні вимоги;

4) особи, які працюють (проходять службу) в органах та установах виконання покарань мають володіти такою ознакою, як готовність до умов роботи (служби), яка, у свою чергу, є різноаспектною: професійна, психологічна, педагогічна, фізична, емоційна тощо;

5) зазначені особи мають здатність до роботи (служби) в органах та установах виконання покарань;

б) робота (служба) в ДКВС України має бути ефективною, тобто такою, яка дозволяє досягти бажаного результату як для конкретно взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, так і в цілому для того підрозділу, в якому вона працює. При цьому загальне поняття ефективності, як встановлено І.С. Яковець, включає в себе три головних елементи: ціль; засіб; досягнутий результат. Виходячи з цього, вона під ефективністю виконання покарань у широкому сенсі розуміє здатність ДКВС України реально, з найкращим використанням наявних засобів, у оптимальні чи визначені законом або вироком суду строки реалізувати завдання цього процесу [129, с. 66].

У ході наукового дослідження нами було зазначено, що проходження служби в органах ДКВС України невід'ємно пов'язане з процедурами добору, прийняття на службу, призначення на посаду, просування по службі - службовим атестуванням, звільненням зі служби тощо. Оскільки проходження служби в органах Державній кримінально-виконавчій службі України являє собою сукупність певних, послідовно здійснюваних процедур, об'єднаних єдиною метою - забезпечення виконання конкретним громадянином (посадовою особою), конституційно визначених функцій, пропонуємо процес служби осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби умовно поділити наступним чином:

I етап – добір на службу, виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги));

II етап – призначення на посади рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби; безпосереднє здійснення службової діяльності, що включає в себе виконання обов'язків персоналом; переміщення по службі, присвоєння спеціального звання, проходження професійного навчання, атестування, проходження службової підготовки;

III етап – припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (звільнення зі служби).

Виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань нерозривно пов'язано із процесом зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби та організацією здійснення добору на зазначену службу шляхом проведення конкурсу на зайняття вакантних посад. В процесі дослідження ототожнюємо поняття «добір на службу» та «прийняття на службу». Добір – це процес, спрямований на здійснення заходів щодо укомплектування штатів і трудових ресурсів. Це вкрай важливий етап, адже від діяльності персоналу залежить функціонування всієї пенітенціарної системи.

Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52] є основним нормативно-правовим актом, що регулює порядок проходження

служби персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України. Справедливо вважати, що саме даний Закон повинен визначати правову основу порядку здійснення добору персоналу на службу та проведення конкурсу до пенітенціарної системи України. Проте, практичний стан речей висвітлює протилежне.

Відповідно до частини 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України. При прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців [52].

Задекларована у 2005 році зазначеним Законом норма щодо конкурсної основи добору персоналу, до 2020 року не застосовувалась, бо не існувало порядку організації та проведення конкурсу в ДКВС України. Фактично дана норма закону була введена в дію наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад». Отже, з моменту підписання Закону України «Про ДКВС України» і затвердженням відповідного Порядку пройшло майже 15 років. Здійснення добору персоналу на конкурсній основі не відбувалося.

Іншим нерегульованим питанням досі залишається добір персоналу на контрактній основі, оскільки на сьогодні відсутня типова форма контракту для осіб рядового і начальницького складу, які проходять службу в ДКВС України. Виключенням є лише типова форма контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України [78], який укладається між громадянином України, який навчається на денній формі навчання для здобуття ступеня вищої освіти,

керівником закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, в якому здійснюється підготовка фахівців для ДКВС України та керівником міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції, якому установа, що сформувала особову справу, підпорядкована. Вважаємо за доцільне внести зміни до частини третьої статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», виключивши слово «контрактній».

Крім того норми закону встановлюють, що кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України [61]. Проте, кваліфікаційні вимоги для персоналу ДКВС України вперше було визначено наказом Міністерства юстиції України від 06.01.2022 № 27/5 «Про затвердження кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України» [61]. До прийняття цього наказу Міністерством юстиції України працівники структурних підрозділів кадрового забезпечення ДКВС України використовували Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2010 № 327 [37].

Ще одним суперечливим питанням є питання випробувального строку. Відповідно до частини 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» при прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців [52]. З норми зазначеного Закону незрозумілим залишається питання, яким порядком слід користуватися при встановленні випробувального строку для осіб, яких вже прийнято на службу та як з ними вчиняти, якщо строк випробування особа не пройшла.

На осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію», а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських. Умови і розміри грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників кримінально-виконавчої служби визначаються Кабінетом Міністрів України [52]. Однак,

даною нормою не передбачається не проходження випробувального терміну або звільнення особи по закінченню строку випробування. Тому для нормативного врегулювання даного питання, пропонуємо внести зміни до частини третьої статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], виключивши слова «при прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців».

На пенітенціарного працівника покладається ряд обмежень, пов'язаних із проходженням служби, що мають вкрай важливе значення при обранні даної професії. Так, Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (частина 3 статті 14) окреслено обмеження щодо прийому на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. Так, Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (частина 3 статті 14) встановлено обмеження щодо прийому на службу в ДКВС України, а саме: не може бути прийнята на службу особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією [52].

Необхідно звернути увагу на обмеження щодо прийому на службу поліцейських. Так, Закон України «Про Національну поліцію» (стаття 61) визначає більш розширену категорію обмежень щодо прийому на службу в поліцію. А саме, не може бути прийнята на службу:

- 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою;
- 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку;
- 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої;
- 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав;

5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск;

7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції. Перелік захворювань, що перешкоджають проходженню служби в поліції, затверджується Міністерством внутрішніх справ України спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;

8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства;

9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції [80].

Доречно зазначити, що вищевказаний перелік обмежень проходження служби є більш повним та може бути врахований при визначенні законодавчих обмежень щодо прийняття на службу в ДКВС. У зв'язку з цим, пропонуємо внести зміни до частини третьої статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], виключивши слова «Не може бути прийнята на службу особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією» та доповнити статтю 14 Закону України частиною 9, виклавши її в наступній редакції:

«Не може бути прийнята на службу:

1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою;

2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку;

3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої;

4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав;

5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск;

7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в кримінально-виконавчій системі. Перелік захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в ДКВС України, затверджується спільно Міністерством юстиції України та Міністерством внутрішніх справ України;

8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства;

9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи».

Отже, враховуючи вищезазначене та запропоновані нами зміни до частини 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], пропонуємо нову редакцію зазначеної норми, а саме: «Добір на посади осіб рядового й начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи, інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або за наявності документа, що посвідчує навчання на військовій кафедрі або проходження військової служби та/або за наявності

досвіду роботи в правоохоронних органах не менше 2-х років. На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України».

Під професійним доббором зазвичай розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення й оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. Насамперед кандидат повинен відповідати ряду формальних стандартів, прийнятих законодавством країни, зокрема, бути відповідного віку, мати потрібний освітній рівень, бути громадянином країни, мати певний зріст, вагу і фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов'язаним у будь-який спосіб із кримінальним світом [42, с. 4].

Відповідно до наказу Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад» з метою добору осіб, здатних професійно виконувати завдання ДКВС України та службові обов'язки, на відповідні вакантні посади проводиться конкурс на службу до ДКВС України на зайняття вакантних посад (далі - конкурс) в Міністерстві юстиції України, міжрегіональних територіальних органах Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах [73].

Таким чином, вперше за історію незалежної України на законодавчому рівні визначено порядок проведення добору на службу до пенітенціарної системи України. Проте ряд питань, визначених даним нормативно-правовим актом потребують удосконалення.

Так, відповідно до пункту 2 Розділу I Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, конкурс на службу до ДКВС України на зайняття вакантних посад проводиться в Міністерстві юстиції України, міжрегіональних територіальних органах Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. [73]. Проте, Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» передбачено, що в структуру пенітенціарної системи України додатково входять підрозділи, персонал яких складають особи рядового і начальницького складу: воєнізовані формування та заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання [52]. Таким чином, Порядком проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад [73] не передбачено проведення конкурсу в окремих структурних підрозділах кримінально-виконавчої системи України, таких як воєнізовані формування і заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Вважаємо, що конкурс на службу до пенітенціарної системи України має проводитись у всіх структурних підрозділах Державної кримінально-виконавчої служби України. Тому, пропонуємо внести зміни до пункту 2 Розділу I Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затвердженому наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 [73], виклавши його в наступній редакції «2. Конкурс на службу до ДКВС України на зайняття вакантних посад проводиться в Міністерстві юстиції України, міжрегіональних територіальних органах Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах та воєнізованих формуваннях з метою добору осіб, здатних професійно виконувати завдання ДКВС України та службові обов'язки, на відповідні вакантні посади».

Повертаючись до питання структури пенітенціарної системи України, варто зазначити, що Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу

службу України» передбачено такі структурні підрозділи як кримінально-виконавчі інспекції та навчальні заклади. Проте, з введенням в дію Закону України «Про пробацію» [85] фактично було ліквідовано кримінально-виконавчі інспекції, а правонаступником щодо виконання їхніх функцій і завдань став орган пробації. Крім того, поняття «навчальний заклад» не міститься в жодному нормативно-правовому акті. Проте, Законами України «Про освіту» [82] та «Про вищу освіту» [50] задекларовано поняття «заклад освіти» та «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання» відповідно.

Враховуючи, що Пенітенціарна академія України є єдиним закладом вищої освіти із специфічними умовами навчання, що підпорядковується Міністерству юстиції України, пропонуємо внести зміни до частини 1 статті 6 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], виклавши її в такій редакції «Державна кримінально-виконавча служба України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, органу пробації, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України».

Порядок проведення конкурсу на службу до ДКВС України визначає два етапи проведення конкурсу: перевірка рівня фізичної підготовки та співбесіда. Варто зазначити, що співбесіда є обов'язковим етапом проведення конкурсу, а перевірка рівня фізичної підготовки проводиться за рішенням керівника відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади.

Співбесіда проводиться комісією, утвореною керівником органу або установи. За її результатами конкурсна комісія вносить суб'єкту призначення

пропозиції щодо трьох кандидатур, які набрали найбільшу загальну кількість балів відповідно до загального рейтингу кандидатів [73]. Вважаємо, що доцільно внести зміни в Порядок проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затверджений наказом Міністерством юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 [73], додавши третій етап проведення конкурсу – проведення співбесіди з керівником, за прикладом Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. № 648) [72], в якому окремим етапом проведення конкурсу державних службовців визначено проведення співбесіди з керівником та вирішення суб'єктом призначення або керівником державної служби переможця (переможців) конкурсу. Проведення співбесіди з керівником дозволить більш раціонально виявити та прийняти на службу продуктивних кандидатів, а також реально оцінити відповідності професійної компетентності кандидата встановленим вимогам.

Розділ III Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад визначає процедуру прийняття та розгляду документів для участі у конкурсі. Так, для участі у доборі на службу до ДКВС України подаються наступні документи:

- 1) письмова заява (рапорт) про участь у конкурсі, в якій зазначаються мотиви участі в конкурсі;
- 2) письмова згода на обробку персональних даних та оприлюднення;
- 3) анкета;
- 4) фотографія розміром 4 × 6 (в анфас) або в електронній (цифровій) формі;
- 5) письмова згода на проходження перевірки рівня фізичної підготовки;
- 6) заява, в якій особа повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», та надає згоду на проходження перевірки і на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону [73].

Проте, в даному переліку документів відсутня норма про необхідність надання документа про освіту задля того, щоб конкурсна комісія могла прийняти рішення про відповідність даної особи кваліфікаційним вимогам до посади, на яку проводиться конкурс та доцільність допуску особи до проходження конкурсу. Вважаємо за потрібне доповнити зазначений перелік нормою, що стосується документів про освіту.

Також, в переліку зазначено пункт про надання згоди на проходження перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади». Але відповідно до пункту 6 частини першої статті 2 Закону України «Про очищення влади» заходи з очищення влади (люстрації) здійснюються, зокрема, щодо начальницького складу центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань [83]. З абзацу другого пункту 1 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 року № 228, вбачається, що Міністерство юстиції України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у тому числі у сфері виконання кримінальних покарань та пробації [64]. Таким чином, перевірка, передбачена Законом України «Про очищення влади» здійснюється, зокрема, щодо осіб начальницького складу Міністерства юстиції України. Водночас, положення пункту 6 частини першої статті 2 Закону України «Про очищення влади» не поширюється на посадових осіб начальницького складу територіальних органів управління центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, служби пробації, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, з яких складається структура ДКВС України. Пропонуємо виключити норму із Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затвердженого наказом Міністерством юстиції України від 27.02.2020 № 701/5

[73] щодо надання заяви, в якій особа повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», та надає згоду на проходження перевірки і на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону із вказаного переліку документів.

Крім того, на нашу думку, доцільно додати до переліку документів довідку про проходження попереднього медичного огляду, якщо відповідно до наказу про проведення конкурсу буде визначено перевірку рівня фізичної підготовки. Слід зазначити, що згідно з Порядком до перевірки допускаються кандидати, які пройшли медичний огляд безпосередньо перед початком перевірки (тобто в день та на місці проведення такої перевірки). Медичний огляд кандидатів проводиться лікарем, який залучається конкурсною комісією до участі у проведенні такої перевірки. Лікар після проведення медичного огляду кандидатів інформує конкурсну комісію про відсутність чи наявність застережень щодо участі кандидата у перевірці із одночасним візуванням згоди кандидатів на проходження такої перевірки [73].

Окремо варто зазначити, що відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», а саме статті 9 володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов'язків зобов'язані особи начальницького (середнього і вищого) складу Національної поліції, інших правоохоронних та розвідувальних органів, посадові особи інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, а також особи рядового, сержантського і старшинського складу Національної поліції, інших правоохоронних, розвідувальних органів, інших органів, яким присвоюються спеціальні звання [55]. Вважаємо за доцільне додати до переліку документів для участі у конкурсі документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою.

Особи, які претендують на службу в Державну кримінально-виконавчу службу України, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України

«Про запобігання корупції» та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб [56].

У рамках дослідження сутності адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України нами було зазначено про необхідність направлення в обов'язковому порядку претендента на зайняття посад рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України у заклади охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України для проходження медичної експертизи з метою визначення придатності до служби в кримінально-виконавчій службі України.

Громадянин, який пройшов конкурс на зайняття вакантної посади в Державній кримінально-виконавчій службі України та процедуру спеціальної перевірки, медичну експертизу, у встановлені строки надав до кадрового підрозділу всі необхідні документи може бути призначений на посаду рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України [112, с. 125]. Таким чином, особа безпосередньо приступає до своєї службової діяльності та виконання обов'язків, які на неї покладаються під час проходження служби.

Враховуючи вищевикладене та з метою приведення у відповідність організації здійснення добору персоналу до пенітенціарної системи України пропонуємо внести до Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 [73] такі зміни:

1) у підпункті 2 пункт 3 Розділу I слово «співбесіда» замінити на «співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

2) пункт 3 Розділу I доповнити підпунктом 3 та викласти в такій редакції:

«3) Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів»;

3) назву Розділу VI «Співбесіда» замінити на «Співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

4) виключити підпункт 6 пункту 2 Розділу III;

5) пункт 2 Розділу III доповнити підпунктом 6,7,8 та викласти в наступній редакції:

«6) документ про підтвердження наявності відповідного ступеня вищої освіти;

7) медична довідка про проходження попереднього медичного огляду (довідка дійсна 1 місяць із дня її видачі);

8) копія Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови»;

б) назву Розділу VII «Складання рейтингу кандидатів та оформлення результатів конкурсу» замінити на «Складання рейтингу кандидатів»;

7) виключити із Розділу VII абзац 2, 3, 4 пункту 3 та пункт 4 і 5.

8) включити Розділ VIII та викласти його в наступній редакції:

«Розділ VIII. Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів

1. З метою визначення переможця (переможців) конкурсу суб'єктом призначення проводиться співбесіда з кожним кандидатом, запропонованим конкурсною комісією.

Така співбесіда за рішенням суб'єкта призначення може проводитися уповноваженою ним особою.

2. Після проведення співбесіди суб'єкт призначення приймає рішення про визначення переможця конкурсу або про його відсутність. Зазначене рішення оформлюється шляхом видання наказу про призначення на відповідну посаду та зарахування на службу до ДКВС України.

3 Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється у тому порядку, в якому він був оголошений.

4. У разі якщо посада, на яку проводився конкурс, стане вакантною протягом одного року з дня оприлюднення результатів конкурсу на офіційному вебпорталі органу або установи, в якому проводився конкурс, або на офіційному веб-порталі органу вищого рівня, а також якщо переможець конкурсу відмовиться від зайняття посади або йому буде відмовлено у призначенні на посаду, у випадках, передбачених розділом IX цього Порядку, суб'єкт призначення має право на повторне визначення переможця конкурсу серед запропонованих конкурсною комісією кандидатів».

7) «Розділ VIII» замінити на «Розділ IX».

Час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону [52]. Після зарахування громадянина України на службу до пенітенціарної системи України новоприйнята особа рядового і начальницького складу в обов'язковому порядку складає Присягу, погодившись виконувати її вимоги, засвідчивши даний факт власним підписом. Текст присяги із підписом зарахованої на службу особи зберігається в її особовій справі. Також, слід додати що особі рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби з першого дня служби встановлюється спеціальне звання, відповідно до нормативно-правових актів Міністерства юстиції України.

Переміщення осіб рядового і начальницького складу здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про Національну поліцію», а саме:

1) на вищу посаду - у порядку просування по службі, після проходження атестування;

2) на рівнозначні посади: для більш ефективної служби, виходячи з інтересів служби; за ініціативою співробітника; у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації; за станом здоров'я - на підставі рішення медичної комісії;

3) на посади, нижчі ніж та, на якій перебував співробітник: у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією в разі неможливості призначення на рівнозначну посаду; за станом здоров'я - на підставі рішення медичної комісії;

через службову невідповідність - на підставі висновку атестування з урахуванням професійних і особистих якостей; за ініціативою особи рядового і начальницького складу;

4) у зв'язку із зарахуванням на денну форму навчання за державним замовленням, у тому числі до магістратури, ад'юнктури та докторантури закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку фахівців, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання [71].

Окремої уваги потребує вивчення питання щодо організації і здійснення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, що проводиться з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, кваліфікаційного рівня на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності займаним посадам, зміцнення дисципліни та дотримання законності, а також перспектив подальшого проходження служби. Окрім, вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність та вирішення питання про звільнення зі служби через службову невідповідність, в більшості випадків атестування проводиться при призначенні особи рядового і начальницького складу ДКВС України на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу [71].

Атестування осіб рядового і начальницького складу проводиться поетапно і проходить в 10 етапів. Окремої уваги потребує проведення аналізу і вивчення

організації і здійснення окремих напрямів проведення атестування в пенітенціарній системі України, а саме: складання письмового іспиту та визначення його результатів; співбесіда та визначення її результатів.

Проведення письмового іспиту передбачає перевірку та оцінку знань осіб рядового і начальницького складу, які підлягають атестуванню, Конституції України, антикорупційного законодавства та знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України [71].

Для оцінки знань особи, яка підлягає атестуванню, використовується бальна система. Два бали виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета. Один бал виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь. Нуль балів виставляється особам, які не відповідали на питання у встановлений строк [71].

Співбесіда проводиться Комісією за такими критеріями: професійні знання; ділові та особисті якості. Для визначення результатів співбесіди використовується бальна система. Два бали виставляються особам, які надали правильні та змістовні відповіді на поставлені питання. Один бал виставляється особам, які надали неповні відповіді або під час відповіді допустили значну кількість помилок. Нуль балів виставляється особам, які не відповідали на поставлені питання [71].

Таким чином, державою визначено критерії перевірки та оцінки професійних знань осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, їх ділових та особистих якостей за двобальною системою.

Проте, виникає питання щодо доцільності такого роду оцінювання професійної компетентності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Оскільки, практичний стан речей доводить те, що досить складно визначити межу оцінювання співробітника, що має певний рівень знань і професійних компетентностей. Тому, задля більш детального дослідження визначеного проблемного питання, пропонуємо провести аналіз проведення

атестування поліцейських. Так, з метою визначення теоретичної та практичної підготовки, компетентності, здатності якісно та ефективно реалізовувати на службі свої потенційні можливості атестаційна комісія органів Національної поліції проводить тестування поліцейського, який проходить атестування. За результатами проведеного тестування атестаційна комісія органів Національної поліції України встановлює мінімальний бал, що становить 25 балів за тестом на знання законодавчої бази та 25 балів за тестом на загальні здібності та навички, який в обов'язковому порядку ураховується атестаційною комісією при прийнятті рішення. Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється в 1 бал. Максимальна кількість можливих балів дорівнює 60. Максимальна кількість балів, яку може набрати поліцейський за результатами проходження двох тестувань, – 120, які враховуються рівними частинами (50 % – тестування на знання законодавчої бази (професійний тест) та 50 % – тестування на загальні здібності та навички) [60].

Аналізуючи процедуру проведення атестування поліцейських і пенітенціаріїв в Україні, можемо виділити ряд характерних особливостей, що мають свої схожості і відмінності:

1) атестування поліцейських і пенітенціаріїв здійснюється за бальною системою (Національна поліція України – за 120 бальною системою: професійний тест – до 60 балів, загальні здібності і навички – до 60 балів; Державна кримінально-виконавча служба України – 2 бальною системою);

2) атестування в пенітенціарній системі України передбачає письмовий іспит на оцінку професійних знань і проведення співбесіди на володіння діловими і особистими якостями; в органах Національної поліції проводиться два тестування - на знання законодавчої бази і на загальні здібності і навички (співбесіда не передбачена);

3) процедура атестування поліцейських передбачає наявність мінімальної межі для складання атестування в 25 балів за кожне із тестувань; процедура атестування пенітенціаріїв не передбачає мінімального рівня отриманих балів задля складання атестування;

Проведення співбесіди у процесі здійснення атестування осіб рядового і начальницького складу ДКВС України є важливим фактором якісного оцінювання співробітника на предмет його особистих якостей. Вітчизняні вчені В.А. Бадира та Т.А. Денисова стверджують, що «професіоналізм персоналу потрібно оцінювати не з позиції зданих заліків при атестації, а передусім, з огляду на людські характеристики працівника, його відданості справі» [7, с. 92]. Тому, вважаємо за доцільне внесення змін в частині, що стосується критеріїв оцінювання за результатами проведеної співбесіди.

Варто зазначити, що у зв'язку із збройною агресією з боку російської федерації проти України постало питання доцільності проведення атестування в системі проходження служби пенітенціарного персоналу України. Чітка нормативно-правова регламентація даного питання щодо пенітенціарної системи України відсутня. Проте, практика поліцейських та Закон України «Про Національну поліцію» визначають, що під час дії воєнного стану атестування поліцейських не проводиться. Рішення щодо переміщення поліцейських здійснюється відповідними керівниками з урахуванням інтересів служби. Особи, які були переміщені по службі на вищу посаду без проведення атестування, протягом 60 днів з дня закінчення дії воєнного стану повинні пройти атестування у загальному порядку [80].

Виходячи із вищевикладеного, вважаємо за доцільне доповнити Порядок проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 24.01.2017 № 172/5 [71] окремим положенням щодо проведення атестування осіб рядового і начальницького складу ДКВС України у період дії воєнного стану.

Окремої уваги потребує питання щодо реалізації рішення атестаційної комісії. Так, Порядком проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 24.01.2017 № 172/5 визначено, що рішення атестаційної комісії реалізується шляхом прийняття керівником органу

чи установи відповідного наказу [71]. Проте, зазначеним Порядком не визначено обов'язковості реалізації рішення комісії по проведенню атестування, а також не регламентовано строки його реалізації, що дає підставу вважати, що керівник в праві або не реалізовувати рішення колегіального органу, або реалізувати його в невизначені терміни. Вважаємо за необхідне внести зміни до визначеного Порядку щодо проведення атестування пенітенціаріїв в частині, що стосується реалізації рішення атестаційної комісії, так як: 1) по-перше, враховуючи процес євроінтеграції України та приведення у відповідність нормативно-правової основи українського законодавства європейським стандартам, встановлений строк реалізації рішення атестаційної комісії дозволить реально оцінити актуальні знання діючого законодавства співробітника пенітенціарної системи України; 2) по-друге, рішення про проведення атестування приймає керівник органу чи установи, відповідальний за призначення/звільнення особи; 3) по-третє, атестаційна комісія є колегіальним органом, що відповідає за визначення придатності особи до служби та переміщення на вищу посаду, тому її рішення має бути реалізовано незалежно від подальшого рішення керівника шляхом видання наказу.

Враховуючи вищезазначене та з метою належного нормативно-правового регулювання проведення атестування осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, пропонуємо внести до Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказу Міністерства юстиції України від 24.01.2017 № 172/5 [71] такі зміни:

1) включити пункт 5 до Розділу I в наступній редакції:

«5. Під час дії воєнного стану атестування осіб рядового і начальницького складу не проводиться. Рішення щодо призначення співробітника на вищу посаду здійснюється відповідними керівниками з урахуванням інтересів служби. Особи, які були переміщені по службі на вищу посаду без проведення атестування, протягом 60 днів з дня закінчення дії воєнного стану повинні пройти атестування у загальному порядку»;

2) пункт 11 Розділу V викласти в новій редакції:

«11. Для оцінки знань особи, яка підлягає атестуванню, використовується бальна система.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа рядового і молодшого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 40 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – за перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України);

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб рядового і молодшого начальницького складу, що становить 20 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб молодшого і рядового начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа середнього, старшого і вищого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 60 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – на знання Конституції України, до 20 балів – перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України).

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, що становить 30 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання».

3) пункт 16 Розділу V викласти в новій редакції:

«16. Для визначення результатів співбесіди використовується недиференційована система оцінювання.

«Зараховано» виставляється особам, які надали правильні та змістовні відповіді на поставлені питання. Дозволяється під час відповіді допустити незначну кількість помилок.

«Незараховано» виставляється особам, які не відповіли на поставлені питання.

4) пункт 13 Розділу VI викласти в новій редакції:

«13. Рішення Комісії реалізується в обов'язковому порядку шляхом прийняття керівником органу чи установи відповідного наказу в місячний термін».

У Державній кримінально-виконавчій службі України передбачено систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності, шляхом організації та проведення службової підготовки. Службова підготовка проводиться відповідно до навчальної програми із службової підготовки осіб рядового і начальницького складу, що затверджується наказом Міністерства юстиції України, у визначений робочий час, встановлені дні тижня

з розрахунку чотири академічні години на місяць без урахування занять з фізичної підготовки [66].

Положенням про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 визначено порядок та умови проведення службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України [66]. Проте, додаткового дослідження потребують ряд проблемних частин зазначеного нормативно-правового акта.

Так, вищезазначеним Положенням [66] визначено, що особам рядового і начальницького складу, які під час проведення підсумкової перевірки із службової підготовки перебували на навчанні з первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації в закладах освіти ДКВС, дозволяється зараховувати отримані ними оцінки після закінчення навчання за відповідними навчальними дисциплінами у підсумок завершення навчального року із службової підготовки. Проте, не визначено порядок організації даної процедури. Так, фактично, після проходження професійного навчання співробітник отримує сертифікат про проходження такого навчання. Але даний вид документу констатує лише факт проходження навчання, але не зазначає показники, отримані особою за період навчання. Тобто фактично не має чіткої регламентації порядку зарахування отриманих оцінок після закінчення навчання у результати підсумкової перевірки рівня службової підготовки. Власну авторську процедуру зарахування оцінок за підсумками проходження професійного навчання у результати підсумкової перевірки рівня службової підготовки висвітлено у наступному розділі дисертаційного дослідження.

Окрему увагу слід приділити пункту Положення [66], що стосується порядку залучення до проходження підсумкової перевірки рівня службової підготовки особи рядового і начальницького складу, яка перебуває на службі в ДКВС менше шести місяців, до складання заліків не залучається. Зазначене питання потребує уточнення щодо залучення до підсумкової перевірки особи,

що перебуває на службі більше шести місяців, але на протязі навчального року перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або по догляду за дитиною згідно медичних показників. Вважаємо, що дана особа, не зважаючи на те, що може перебувати на службі більше шести місяців не має бути залучена до підсумкової перевірки рівня службової підготовки, адже фактично співробітник не навчався за навчальною програмою протягом навчального року.

Крім того, уточнення потребує питання щодо залучення особи до підсумкової перевірки рівня службової підготовки, яка має вислугу років більше 6 місяців, але була звільнена і поновлена у період навчального року. Тобто фактично, співробітник має вислугу років, що перевищує шість місяців, але у зв'язку з тим, що протягом навчального року він не залучався до занять, визначених навчальною програмою, що кожного року оновлюється, реальне оцінювання такого співробітника за підсумками навчального року неможливе. Визначені нами питання не регламентовані Положенням про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 [66].

Отже, пропонуємо внести в Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 [66] такі зміни:

1. пункт 7 Розділ V доповнити абзацом 2 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, у яких протягом навчального року закінчилась відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або по догляду за дитиною, згідно медичних показників, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються»;

2. пункт 7 доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, які мають вислугу років більше шести місяців та поновлені на службі протягом навчального року, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються»;

Варто зазначити, що персонал пенітенціарної системи України під час своєї службової діяльності має дотримуватися Кодексу професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, який визначає систему моральних норм, зобов'язань і вимог щодо сумлінного виконання службових обов'язків персоналом, заснований на загальновизнаних моральних принципах і положеннях національного законодавства, міжнародних стандартах функціонування системи виконання кримінальних покарань [76].

Одним із засобів досягнення основних цілей і завдань ДКВС України повинна бути мотивація персоналу щодо належного виконання своїх службових обов'язків, однак в умовах сьогодення, враховуючи пріоритети громадян, трудової активності можна досягти цього лише шляхом майнового стимулювання.

Одним із елементів стимулювання діяльності співробітників кримінально-виконавчої системи є виплата грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового та начальницького складу ДКВС України. Грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу включає: щомісячні основні види грошового забезпечення; щомісячні додаткові види грошового забезпечення; одноразові додаткові види грошового забезпечення. До щомісячних основних видів грошового забезпечення належать: посадовий оклад; оклад за спеціальним званням; надбавка за вислугу років. До щомісячних додаткових видів грошового забезпечення належать: підвищення посадового окладу; надбавки; доплати; премія. До одноразових додаткових видів грошового забезпечення належать: допомога на оздоровлення; матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Посадовий оклад (тарифний розряд) особам рядового і начальницького складу встановлюється залежно від займаної штатної посади відповідно до

наказу Міністерства юстиції України від 13 березня 2018 року № 685/5 «Про затвердження схем тарифних розрядів за посадами осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 13 березня 2018 року за № 289/31741 [77].

Особам рядового і начальницького складу за рішенням керівника органу чи установи в межах кошторисних призначень встановлюється надбавка за особливості проходження служби у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальним званням та надбавки за вислугу років.

Розмір надбавки за особливості проходження служби визначається залежно від якості, складності, обсягу та важливості виконуваних обов'язків особою рядового або начальницького складу за посадою. У разі несвоєчасного або неякісного виконання завдань надбавка скасовується або розмір її зменшується [68].

Персонал установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України працює в специфічних умовах, які характеризуються ізоляцією від суспільства і перебуванням у замкненому просторі, підвищеною напруженістю та стресогенністю, особливим графіком роботи, постійними контактами з кримінально зараженими особами та потраплянням під їх негативний вплив [44].

У зв'язку із ризиком виникнення професійних захворювань, пов'язаних із проходженням служби співробітники пенітенціарної системи України складають категорію осіб з високим рівнем емоційно-стресового навантаження через умови професійної діяльності. До обставин, що створюють психоемоційне навантаження, що у подальшому проявляється у професійній деформації співробітників належать наступні: небезпечність умов проходження служби, непередбачуваність оперативного середовища, необхідність застосування зброї на попередження, постійне спілкування з категорією злочинців та ін.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України, які мають спеціальні звання молодшого складу, перебувають на службі до досягнення ними 55-річного віку. Особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу,

залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку: 1) до підполковників внутрішньої служби включно - 55 років; 2) полковники, генерали внутрішньої служби - 60 років. У разі необхідності керівники, уповноважені призначати на посади осіб рядового і начальницького складу, можуть залишити на службі осіб рядового і начальницького складу за їхнім клопотанням понад граничний вік перебування на службі, але не більше ніж на 5 років, виключно у разі якщо такий співробітник має високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді та визнаний придатним за станом здоров'я для проходження служби [80].

Основою припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань є процес звільнення зі служби в пенітенціарній системі України. Варто зазначити, що Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52] як основним нормативно-правовим актом, що регулює порядок проходження служби пенітенціаріїв, не передбачено правові підстави звільнення зі служби, тому працівники кадрових підрозділів пенітенціарної системи України у своїй діяльності щодо регулювання питання звільнення зі служби керуються нормами Закону України «Про Національну поліцію», а саме:

1. Поліцейський звільняється зі служби в поліції, а служба в поліції припиняється:

- 1) у зв'язку із закінченням строку контракту;
- 2) за станом здоров'я (через хворобу) - за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції;
- 3) за віком - у разі досягнення встановленого для нього цим Законом граничного віку перебування на службі в поліції;
- 4) у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів;
- 5) через службову невідповідність;

б) у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України;

7) за власним бажанням;

8) у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій);

9) у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі;

9¹) у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб;

10) у разі набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, а також рішенням суду про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави;

11) у зв'язку з набуттям громадянства або підданства іншої держави;

12) у разі надання особою завідомо неправдивої інформації під час прийняття на службу в поліції.

2. Днем звільнення зі служби в поліції вважається день видання наказу про звільнення або дата, зазначена в наказі про звільнення.

3. День звільнення вважається останнім днем служби.

4. Проходження служби в поліції припиняється наказами керівників, яким надано право звільняти зі служби в поліції, у разі:

смерті (загибелі) поліцейського - на підставі свідоцтва про смерть;

визнання судом поліцейського безвісно відсутнім чи оголошення померлим - на підставі відповідного рішення суду, що набрало законної сили [80].

Отже, проведений аналіз особливостей проходження служби персоналом Пенітенціарної академії України, що забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України, дозволяє зробити наступні висновки:

1. Процес проходження служби в пенітенціарній системі України невід'ємно пов'язаний з процедурами добору, прийняття на службу, призначення на посаду, просування по службі - службовим атестуванням, звільненням зі служби тощо. Даний процес умовно поділяється на наступні складові:

I етап – добір на службу, виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги));

II етап – призначення на посади рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби; безпосереднє здійснення службової діяльності, що включає в себе виконання обов'язків персоналом; переміщення по службі, присвоєння спеціального звання, проходження професійного навчання, атестування, проходження службової підготовки;

III етап – припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (звільнення зі служби).

2. З прийняттям Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад [73] уперше за історію незалежної України на законодавчому рівні визначено порядок проведення добору на службу до пенітенціарної системи України.

3. Для зарахування на службу до вітчизняної пенітенціарної системи громадянин України має пройти конкурс на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України для зайняття вакантних посад та процедуру спеціальної перевірки, медичну експертизу, у встановлені строки надати до структурного підрозділу кадрового забезпечення необхідні матеріали для вивчення кандидата на службу (анкета, автобіографія, характеристики з попередніх місць служби (роботи), копії атестатів, дипломів, свідоцтв про народження, укладення шлюбу, інші відомості, що мають значення для характеристики особи та проходження нею служби, тощо).

4. Переміщення осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється у зв'язку зі скороченням штатів або

реорганізацією, за станом здоров'я, у порядку просування по службі з урахуванням інтересів останньої. Переміщення пенітенціаріїв на вищі посади здійснюється після проходження атестування, що включає в себе процедуру оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, кваліфікаційного рівня на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності займаним посадам, зміцнення дисципліни та дотримання законності, а також перспектив подальшого проходження служби.

5. У Державній кримінально-виконавчій службі України передбачено систему заходів, направлених на вивчення, засвоєння та оновлення необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативно-профільної обстановки та напрямку їх службової діяльності, шляхом організації та проведення службової підготовки.

6. Основою припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань є процес звільнення зі служби в пенітенціарній системі України. Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» як основним нормативно-правовим актом, що регулює порядок проходження служби пенітенціаріїв, не передбачено правові підстави звільнення зі служби, тому працівники кадрових підрозділів пенітенціарної системи України у своїй діяльності щодо регулювання питання звільнення зі служби керуються нормами Закону України «Про Національну поліцію».

7. У процесі проведення дослідження нами запропоновано ряд змін до законодавства щодо проходження служби персоналом Пенітенціарної академії України, частину якого складають особи рядового і начальницького складу Пенітенціарної академії України, що забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України, а саме:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 30, ст.409 із наступними змінами):

1) Розділ I доповнити статтею 14-1 «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України» наступного змісту:

«Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України» - це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з добору на службу та виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби)».

2) частину 1 статті 6 викласти в наступній редакції:

«Державна кримінально-виконавча служба України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, органу пробації, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України».

4) частину 2 статті 14 доповнити абзацом 4 в наступній редакції:

«Особи, які претендують на службу (навчання) в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду або вступу у заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання проходять ознайомчу співбесіду в установі виконання покарань або слідчому ізоляторі за місцем звернення особи, що включає в себе проведення екскурсії по території установи виконання покарань або слідчого ізолятора, ознайомлення із основними функціональними обов'язками персоналу зазначених установ та специфічних

особливостей та обмежень під час проходження служби. Порядок організації і проведення ознайомчої співбесіди покладається на керівника зазначеної установи виконання покарань або слідчого ізолятора».

5) в частині 3 статті 14 виключити слова «Не може бути прийнята на службу особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією» та доповнити статтю 14 частиною 9, виклавши її в наступній редакції:

«9. Не може бути прийнята на службу особа:

- 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою;
- 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку;
- 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої;
- 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав;
- 5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;
- 6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск;
- 7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в кримінально-виконавчій системі. Перелік захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в ДКВС України, затверджується спільно Міністерством юстиції України та Міністерством внутрішніх справ України;

8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадянства;

9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи».

б) частину 3 статті 14 викласти в новій редакції:

«Добір на посади рядового й начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи, інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або за наявності документа, що посвідчує навчання на військовій кафедрі або проходження військової служби та/або за наявності досвіду роботи в правоохоронних органах не менше 2-х років. На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України».

II. Внести до Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затвердженому наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 [72], такі зміни:

1) абзац 1 пункту 2 Розділу I викласти в новій редакції:

«2. Конкурс на службу до ДКВС України на зайняття вакантних посад проводиться в Міністерстві юстиції України, міжрегіональних територіальних органах Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах та воєнізованих формуваннях з метою добору осіб, здатних професійно виконувати завдання ДКВС України та службові обов'язки, на відповідні вакантні посади».

2) у підпункті 2 пункту 3 Розділу I слово «співбесіда» замінити на «співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

3) пункт 3 Розділу I доповнити підпунктом 3 та викласти в такій редакції:

«3) Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів»;

4) назву Розділу VI «Співбесіда» замінити на «Співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

5) виключити підпункт 6 пункту 2 Розділу III;

6) пункт 2 Розділу III доповнити підпунктом 6,7,8 та викласти в наступній редакції:

«6) документ про підтвердження наявності відповідного ступеня вищої освіти;

7) медична довідка про проходження попереднього медичного огляду (довідка дійсна 1 місяць із дня її видачі);

8) копія Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови»;

7) назву Розділу VII «Складання рейтингу кандидатів та оформлення результатів конкурсу» замінити на «Складання рейтингу кандидатів»;

8) виключити із Розділу VII абзац 2, 3, 4 пункту 3 та пункт 4 і 5.

9) включити Розділ VIII та викласти його в наступній редакції:

«Розділ VIII. Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів

1. З метою визначення переможця (переможців) конкурсу суб'єктом призначення проводиться співбесіда з кожним кандидатом, запропонованим конкурсною комісією.

Така співбесіда за рішенням суб'єкта призначення може проводитися уповноваженою ним особою.

2. Після проведення співбесіди суб'єкт призначення приймає рішення про визначення переможця конкурсу або про його відсутність. Зазначене рішення оформлюється шляхом видання наказу про призначення на відповідну посаду та зарахування на службу до ДКВС України.

3 Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється у тому порядку, в якому він був оголошений.

4. У разі якщо посада, на яку проводився конкурс, стане вакантною протягом одного року з дня оприлюднення результатів конкурсу на офіційному вебпорталі органу або установи, в якому проводився конкурс, або на офіційному вебпорталі органу вищого рівня, а також якщо переможець конкурсу відмовиться від зайняття посади або йому буде відмовлено у призначенні на посаду, у випадках, передбачених розділом IX цього Порядку, суб'єкт призначення має право на повторне визначення переможця конкурсу серед запропонованих конкурсною комісією кандидатів».

10) «Розділ VIII» замінити на «Розділ IX».

III. Внести до Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказу Міністерства юстиції України від 24.01.2017 № 172/5 [71] такі зміни:

1) включити пункт 5 до Розділу I в наступній редакції:

«5. Під час дії воєнного стану атестування осіб рядового і начальницького складу не проводиться. Рішення щодо призначення співробітника на вищу посаду здійснюється відповідними керівниками з урахуванням інтересів служби. Особи, які були переміщені по службі на вищу посаду без проведення

атестування, протягом 60 днів з дня закінчення дії воєнного стану повинні пройти атестування у загальному порядку».

2) пункт 11 Розділу V викласти в новій редакції:

«11. Для оцінки знань особи, яка підлягає атестуванню, використовується бальна система.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа рядового і молодшого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 40 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – за перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України);

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб рядового і молодшого начальницького складу, що становить 20 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб молодшого і рядового начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа середнього, старшого і вищого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 60 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – на знання Конституції України, до 20 балів – перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України).

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, що становить 30 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання».

3) пункт 16 Розділу V викласти в новій редакції:

«16. Для визначення результатів співбесіди використовується недиференційована система оцінювання.

«Зараховано» виставляється особам, які надали правильні та змістовні відповіді на поставлені питання. Дозволяється під час відповіді допустили незначну кількість помилок.

«Незараховано» виставляється особам, які не відповіли на поставлені питання.

4) пункт 13 Розділу VI викласти в новій редакції:

«13. Рішення Комісії реалізується в обов'язковому порядку шляхом прийняття керівником органу чи установи відповідного наказу в місячний термін».

IV. Внести до Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 [66] такі зміни:

1. пункт 7 Розділу V доповнити абзацом 2 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, у яких протягом навчального року закінчилась відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або по догляду за дитиною, згідно медичних показників, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються»;

2. пункт 7 Розділу V доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, які мають вислугу років більше шести місяців та поновлені на службі протягом навчального року, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються».

Висновки до розділу 2

Дослідження питання щодо адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України на всіх рівнях вищої освіти та особливостей проходження служби персоналом, що забезпечує дану підготовку надало можливість сформулювати такі висновки:

1. Вступ до закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи України та здійснення професійної підготовки в Пенітенціарній академії України включає в себе: звернення громадянина до установи виконання покарань або слідчого ізолятора із заявою про можливість навчання в Академії; проведення ознайомчої співбесіди з особою; проведення медичної експертизи задля визначення ступеня придатності; проведення спеціальної перевірки; проведення перевірки рівня фізичної підготовки; зарахування на перший курс денної форми навчання та на службу до ДКВС України; навчання в Академії, яке включає в себе засвоєння загальних та спеціальних знань, умінь та навичок, а також проходження усіх видів практики; персональний розподіл на роботу, закінчення навчання та направлення для подальшого проходження служби.

2. Проведений аналіз і співвідношення Кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України до відповідності рівнів освіти в Україні свідчить про наступне: всього посад осіб рядового і начальницького складу в Державній кримінально-виконавчій службі України – 139. З них: 19 посад потребують наявності повної загальної середньої освіти (включаючи 5 посад, що передбачають наявність професійно-технічної освіти); 5 посад передбачають наявність початкового рівня вищої освіти (молодший бакалавр); 34 посади – першого рівня вищої освіти (бакалавр); 77 посад – другого рівня вищої освіти (магістр) та 4 посади, кваліфікаційні вимоги до яких встановлюються законодавством окремо. Отже, більшість задач та обов'язків, які ставляться перед фахівцями пенітенціарної системи України потребують здатності до розв'язування задач варіативного та складного характеру, про що свідчить вимога наявності у пенітенціаріїв ступеня бакалавра та магістра для виконання службових обов'язків.

3. Процес проходження служби в пенітенціарній системі України невід'ємно пов'язаний з процедурами добору, прийняття на службу, призначення на посаду, просування по службі - службовим атестуванням, звільненням зі служби тощо. Даний процес умовно поділяється на наступні складові:

I етап – добір на службу, виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги));

II етап – призначення на посади рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби; безпосереднє здійснення службової діяльності, що включає в себе виконання обов'язків персоналом; переміщення по службі, присвоєння спеціального звання, проходження професійного навчання, атестування, проходження службової підготовки;

III етап – припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (звільнення зі служби).

4. З прийняттям Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад вперше за історію незалежної України на законодавчому рівні визначено порядок проведення добору на службу до пенітенціарної системи України.

5. Для зарахування на службу до вітчизняної пенітенціарної системи громадянин України має пройти конкурс на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України для зайняття вакантних посад та процедуру спеціальної перевірки, медичну експертизу, у встановлені строки надати до структурного підрозділу кадрового забезпечення всі необхідні документи.

6. Переміщення осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією, за станом здоров'я, у порядку просування по службі з урахуванням інтересів останньої. Переміщення пенітенціаріїв на вищі посади здійснюється після проходження атестування, що включає в себе процедуру оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, кваліфікаційного рівня на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності займаним посадам, зміцнення дисципліни та дотримання законності, а також перспектив подальшого проходження служби.

7. В Державній кримінально-виконавчій службі України передбачено систему заходів, направлених на вивчення, засвоєння та оновлення необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативно-профільної обстановки та напрямку їх службової діяльності, шляхом організації та проведення службової підготовки.

8. Основою припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань є процес звільнення зі служби в пенітенціарній системі України. Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» як основним нормативно-правовим актом, що регулює порядок проходження служби пенітенціаріїв, не передбачено правові підстави звільнення зі служби, тому працівники кадрових підрозділів пенітенціарної системи

України у своїй діяльності щодо регулювання питання звільнення зі служби керуються нормами Закону України «Національну поліцію».

9. У процесі дослідження здійснено аналіз адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України на всіх рівнях вищої освіти та запропоновано ряд змін до законодавства щодо відбору кандидатів на службу до ДКВС України, здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу і проходження служби персоналом Пенітенціарної академії України, частину якого складають особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, які забезпечують професійну підготовку персоналу пенітенціарної системи України.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [111, 116, 117].

РОЗДІЛ 3. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ З ЧИСЛА ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ

3.1. Особливості проходження первинної професійної підготовки особами рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України

Суттєві зміни у сфері функціонування органів та установ виконання покарань, що відбуваються в сучасному суспільстві, потребують виконання відповідних дій щодо якісного функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України. Важливими тенденціями розвитку вітчизняної пенітенціарної системи можна вважати реалізацію базового підходу до здійснення безперервної професійної підготовки персоналу, що виражається у підвищенні професіоналізму на всіх його рівнях та в усіх компонентах. Теоретична та практична робота в цьому напрямі вже почалася, проте існує ще багато невирішених проблем. Серед них – широке коло питань, пов'язаних із організацією первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу.

Погоджуємося з висловлюванням відомого фахівця А. Моріта щодо значення професійно навченого та організованого персоналу для організації: «Жодна теорія, програма або урядова політика не можуть зробити підприємство успішним; це можуть зробити тільки люди». Створення унікального професійного ядра кадрового потенціалу організації розглядається за сучасних умов як основна конкурентна перевага будь-якої організації, яка намагається зміцнити свої позиції, досягти високих результатів і визнання діяльності. У XXI ст. це положення, за оцінкою аналітиків, набуває сили непорушного закону, оскільки пристосуватися до змін, що відбуваються в зовнішньому середовищі, може тільки високомобільний, орієнтований на постійний розвиток персонал [6, с. 56].

Практичний стан речей щодо функціонування пенітенціарної системи України виокремлює потребу у постійному підвищенні вимог до персоналу ДКВС України. У зв'язку з цим, зросли запити до кожного співробітника як окремої ланки цілої системи. Тому процес професійного навчання співробітників на сучасному етапі розвитку суспільства стає усе більш складним, багатограним й відповідальним. Відтак, особливого значення набуває розробка цілісної концепції проходження державної служби персоналом ДКВС України, пошук і запровадження нових підходів до цієї діяльності, вивчення тих надбань, що вже накопичені сучасною теорією та практикою.

Підготовка фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України – відповідальний та складний процес, результат якого залежить від наявності науково обґрунтованих навчальних програм і впровадження сучасних методів навчання. Професійна підготовка правоохоронців відзначається підвищеною складністю й відповідальністю, адже пов'язана з підготовкою фахівців, які будуть свідомо служити суспільству, забезпечуючи охорону, ізоляцію та нагляд за засудженими і особами, узятими під варту, дотримуючись при цьому прав людини і громадянина, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань та законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту.

Сьогодні для якісної діяльності органів та установ виконання покарань, служби пробації та управлінських органів кримінально-виконавчої служби працівникам потрібні не лише спеціальні знання у сфері державної політики з питань виконання покарань, а і знання з менеджменту, економіки, управління, соціології, психології, педагогіки та низки інших наук. До того ж концептуальною вимогою Європейських пенітенціарних правил є визначення високих професійних та особистих стандартів для персоналу, етичних норм, гуманності та поваги до гідності людини, відходу від обов'язків простих охоронців до необхідності надання допомоги та сприяння поверненню засуджених до суспільства [97, с. 145].

Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України проводяться відповідно до законодавства про освіту [52]. Порядок та умови проходження первинної професійної підготовки й підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України визначається Положенням про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 (далі – Положення), метою якого є вдосконалення системи професійного навчання осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України [67].

Пунктом 2 Положення визначено поняття, які вживаються у значеннях, одним з яких є «заклади освіти ДКВС», якими можуть бути заклади вищої освіти та інші заклади освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України та здійснюють первинну професійну підготовку та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу [67]. Пенітенціарна академія України – заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, який віднесено до сфери управління центрального органу виконавчої влади – Міністерства юстиції України. Слід зазначити, що Пенітенціарна академія України є єдиним закладом вищої освіти, який здійснює первинну професійну підготовку та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Пропонуємо внести зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67] в частині застосування терміну «заклади освіти ДКВС», замінивши його терміном «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання».

Первинна професійна підготовка є видом професійного навчання, що полягає у цілеспрямованому формуванні у новопризначених осіб рядового і начальницького складу комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою [67].

Первинна професійна підготовка являє собою професійну діяльність уповноважених державних органів щодо надання освітніх послуг та набуття професійних компетентностей співробітниками. У процесі здійснення зазначеного професійного навчання проходить процес освоєння теоретичних і практичних навичок, що будуть використовуватись правоохоронцем в процесі його подальшої служби.

Закон України «Про ДКВС України» визначає, що Державна кримінально-виконавча служба України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організовувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі [52], проте не виокремлює норму про те, що особи рядового і начальницького складу при прийнятті на службу мають проходити первинну професійну підготовку. Пропонуємо внести зміни до статті 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], доповнивши її частину першу пунктом 21 в наступній редакції: «21) при першому прийомі на службу ДКВС України, пройти професійне навчання шляхом первинної професійної підготовки за відповідними освітніми програмами, затвердженими Міністерством юстиції України, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень служби».

В умовах сьогодення проблемам персоналу кримінально-виконавчої служби України, який забезпечує виконання покарань у вигляді позбавлення волі, приділяється дуже мало уваги. І це – попри те, що саме персонал є одним з основних суб'єктів кримінально-виконавчих відносин, а особлива реалізація кадрового забезпечення кримінально-виконавчої служби обумовлюється специфікою роботи, принциповою відмінністю від інших професій і значною

кількістю автентичних особливостей. Тому, невід’ємним напрямком роботи у сфері реалізації державної політики з питань виконання покарань є підготовка кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України. До того ж йдеться не просто про забезпечення навчання для майбутніх працівників кримінально-виконавчої служби, а про безперервну й цілісну професійну підготовку, що, беззаперечно, знадобиться кожному незалежно від того, яку посаду він обійматиме та які функціональні обов’язки виконуватиме. Це пояснюється тим, що працівники постійно перебувають в умовах підвищеної небезпеки та напруження, а у процесі реалізації покладених на цю структуру правоохоронних завдань виконують функції, не притаманні пересічним громадянам [97, с. 144].

Впровадження Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1153-р (далі – Стратегія) [89] вплинуло на формування напрямків організації первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників пенітенціарної системи України.

Стратегія визначає напрям розвитку національної системи виконання кримінальних покарань відповідно до стандартів Ради Європи. Однією із стратегічних цілей Стратегії є формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи, що передбачає формування вмотивованого та високопрофесійного персоналу, здатного виконувати функції виправлення і ресоціалізації засуджених на основі найсучасніших підходів і методів роботи [89]. Задля належної реалізації встановлених Стратегією цілей передбачено наступні завдання:

- поліпшення умов праці персоналу органів і установ пенітенціарної системи;

- впровадження ефективної системи мотивації персоналу та підвищення престижу служби в органах і установах пенітенціарної системи;

створення цілісної системи підготовки персоналу з постійним залученням до несення служби в органах та установах виконання покарань та уповноважених органах пробації;

створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи та пробації [89].

У ході дисертаційного дослідження було проведено аналіз порядку забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України. Варто зазначити, що виходячи із положень Стратегії [89], подальший розвиток професійного навчання вбачається в удосконаленні організації первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації. І в цьому випадку, неможливо, не зазначити про утворення Інституту підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Пенітенціарної академії України (наказ Міністерства юстиції України від 11.03.2022 № 1130/5 «Про затвердження структури та штатів Академії Державної пенітенціарної служби»), що згодом був перейменований у Інститут професійного розвитку (наказ Міністерства юстиції України від 24.03.2023 № 298/к «Про затвердження структури та внесення змін до штату Академії Державної пенітенціарної служби»).

Суть утворення Інституту професійного розвитку полягає в тому, що новоутворений структурний підрозділ у складі Пенітенціарної академії України має відповідати вимогам нової Стратегії [89] та вимогам сучасності.

Пропонуємо розглянути ряд характерних особливостей Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України. По-перше, основну структуру, що відповідає за забезпечення освітнього процесу Інституту складають: 1. Кафедра формування та розвитку професійних компетентностей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що здійснює навчання з первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу із числа осіб, що проходять службу в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах Міністерства юстиції України; 2. Кафедра підвищення кваліфікації працівників пробації, що здійснює професійне навчання із числа

осіб, що працюють в органах пробації Міністерства юстиції України; 3. Відділ організації навчання, що проводить діяльність, спрямовану на забезпечення умов необхідних для підвищення кваліфікації та первинної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, державних службовців та посадових осіб органу пробації.

По-друге, на базі Інституту професійного розвитку запроваджено Школу тренерів, що створена з метою підготовки тренерів з числа науково-педагогічних працівників шляхом оволодіння ними новітніми інноваційними технологіями, формами та методами для продуктивного їх застосування у сфері підвищення кваліфікації, що забезпечується першокласним викладанням та повноцінною інтеграцією викладачів і слухачів в освітній простір. Завдання Школи тренерів полягає у формуванні бази тренерів, долучених до освітнього процесу Пенітенціарної академії України щодо здійснення первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України, підвищення кваліфікації державних службовців, а також для їхнього професійного розвитку [30]. Причому, слід зазначити, що саме створення даної Школи підтверджує факт безпосередньої реалізації Пенітенціарною академією України цілей, що визначені Стратегією в частині створення цілісної системи підготовки персоналу з постійним залученням до роботи Інституту практичних фахівців з питань забезпечення виконання кримінальних покарань та пробації.

Виходячи із вищесказаного, можемо зазначити, що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань з урахуванням поставлених цілей та задач вбачає подальший розвиток професійного навчання шляхом удосконалення системи реалізації професійного навчання за допомогою первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Таким чином, бачимо, що мета організації професійного навчання та підвищення кваліфікації має декілька складників, а саме: задоволення індивідуальних потреб співробітників пенітенціарної системи в особистому професійному зростанні та забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах.

Зауважимо, що навчання у виді проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації відіграють важливу роль у діяльності співробітників пенітенціарної системи України, оскільки закладають початкові базові знання та навички. На сьогодні первинну професійну підготовку та підвищення кваліфікації співробітників ДКВС України здійснює Пенітенціарна академія України, яка у своїй структурі має Інститут професійного розвитку. Головною метою функціонування Інституту є провадження освітньої діяльності, спрямованої на формування кваліфікованого кадрового потенціалу для задоволення потреб суспільства та держави шляхом створення умов для набуття здобувачами освіти, знань, умінь, навичок і компетентностей, необхідних для належної повсякденної діяльності сучасного пенітенціарія. Одним з основних напрямів діяльності зазначеного Інституту є первинна професійна підготовка, метою якої є цілеспрямоване формування у новопризначених осіб з числа персоналу ДКВС України, комплексу відповідних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду діяльності, досягнення належного кваліфікованого рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою; підвищення кваліфікації, метою якої є підтримка та підвищення рівня професійних компетентностей персоналу ДКВС України, оновлення та актуалізація її складових [45].

На навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, але не пізніше двох тижнів з дати прийняття на службу (призначення на посаду). Первинна професійна підготовка здійснюється виключно за денною формою навчання [67].

Окремої уваги потребує вивчення питання щодо направлення новоприйнятих осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, не пізніше двох тижнів з дати прийняття на службу, для проходження первинної професійної підготовки. На практиці виникає колізія двох норм, викладених в Положенні про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної

кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67]. Так, абзац 3 пункту 3 Розділу I Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67] регламентує, що на навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, але не пізніше двох тижнів з дати прийняття на службу (призначення на посаду). Проте, абзацом 4 пункту 4 Розділу II передбачено, що Міністерство юстиції України через Департамент персоналу організовує первинне професійне навчання та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу у закладах освіти ДКВС, визначає форми професійного навчання, у тому числі шляхом розроблення та затвердження відповідних графіків комплектування. Графік комплектування розробляється Департаментом персоналу Міністерства юстиції України на календарний рік (півріччя, квартал) з урахуванням інформації про потреби у первинній професійній підготовці та підвищенні кваліфікації, що узагальнюється Адміністрацією ДКВС на підставі інформації територіальних органів нижчого рівня, органів та установ ДКВС та затверджується Державним секретарем Міністерства юстиції України [67]. Даним графіком комплектування, що затверджується Міністерством юстиції України, визначається кількість та дати проходження первинного професійного навчання за окремими категоріями посад пенітенціарної системи України. Так, маємо неузгодженість положень підзаконного нормативно-правового акту в частині, що стосується строків направлення на навчання вітчизняних пенітенціаріїв.

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо внести зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], шляхом викладення абзацу 3 пункту 3 Розділу

І у такій редакції: «На навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, з урахуванням графіків здійснення первинної професійної підготовки, затверджених Міністерством юстиції України».

Виключення вищевказаної норми дозволить не порушуючи норм законодавства з боку пенітенціарної системи України проводити у відповідні строки, визначені графіком комплектування, затвердженим Міністерством юстиції України, професійне навчання у виді первинної професійної підготовки.

На нашу думку, графіки здійснення первинної професійної підготовки слід розробляти з урахуванням часу та специфіки проведення конкурсів на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад. Тобто, в першу чергу, прогнозувати кількість запланованих конкурсів на рік і відповідно на основі проведеного прогнозу розробляти та затверджувати графіки проведення первинної професійної підготовки.

Слід вказати на те, що вищезазначена ситуація призводить до того, що не отримавши спеціальних знань, умінь та навичок особи рядового і начальницького складу, які вперше прийняті на службу, можуть залучатися до виконання своїх службових обов'язків.

Світова практика свідчить про те, що такого роду проблема, як недостатня компетентність новоприйнятих співробітників, вирішується шляхом впровадження інституту наставництва.

Учені головними завданнями наставництва вважають: по-перше, адаптацію до служби, прискорення процесу професійного становлення, тобто розвиток здатності самостійно виконувати покладені на них функції, по-друге, прищеплення стажерам інтересу до правоохоронної діяльності, засвоєння кращих традицій службових колективів, поваги до прав і гідності людини, сумлінності, правової активності, свідомого та творчого ставлення до виконання службового обов'язку [8, с. 330].

Інститут наставництва дозволить вирішити проблему неможливості направлення новоприйнятого на службу пенітенціарія у найкоротші строки на

навчання. Адже, закріплення за новоприйнятим співробітником найбільш досвідченого працівника за профілем служби прискорить процес накопичення досвіду служби та набуття відповідних компетентностей, теоретичних і практичних знань, умінь та навичок. А для того, щоб здійснювати контроль за процесом наставництва та засвоєнням співробітником теоретичних та практичних компетентностей, вважаємо за доцільне впровадження Ради наставників як окремого контролюючого органу процесу наставництва під головуванням керівника установи або його заступників, в склад якої входили би по одному представнику від кожного структурного підрозділу установи за профілем служби. Проведення зібрань або зборів даної Ради наставників дозволило би розглядати питання процесу наставництва. Вважаємо, що впровадження інституту наставництва у повсякденну службову діяльність вітчизняних пенітенціаріїв стане ефективним механізмом для адаптації молодих співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України до проходження служби та покращення розвитку професійної особистості самого пенітенціарія.

За рішенням Міністерства юстиції України та на підставі затверджених ним типових навчальних програм первинної професійної підготовки для окремих категорій осіб рядового і начальницького складу первинна професійна підготовка може здійснюватися за іншими формами навчання, передбаченими законодавством про освіту [67]. Слід зазначити, що в умовах сьогодення та у зв'язку із введенням в дію воєнного стану, відповідно до законодавства, первинна професійна підготовка здійснюється в очній і заочній формі навчання, яка включає в себе освітній процес в дистанційному форматі. Проте, зазначене питання потребує додаткового правового регулювання.

Так, первинна професійна підготовка здійснюється за денною формою навчання. Проте, за рішенням Міністерства юстиції України та на підставі затверджених ним типових навчальних програм первинної професійної підготовки для окремих категорій осіб рядового і начальницького складу

первинна професійна підготовка може здійснюватися за іншими формами навчання, передбаченими законодавством про освіту [67].

Дослідження даної проблеми вказує на те, що: по-перше, законодавством зазначено про «іншу форму навчання», але не конкретизовано, що входить в дане поняття; по-друге, у сучасних умовах, первинна професійна підготовка також проводиться за змішаною формою навчання. На зазначене, пропонуємо внести зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], шляхом виключення абзацу 4 пункту 3 Розділу I та абзацу 5 пункту 3 Розділу I викласти в наступній редакції: «За рішенням Міністерства юстиції України та на підставі затверджених ним типових навчальних програм первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації для окремих категорій осіб рядового і начальницького складу первинна професійна підготовка та підвищення кваліфікації може здійснюватися за денною, дистанційною та змішаними формами навчання».

Проте, практика проведення курсів первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації пенітенціаріїв свідчить про ряд деяких проблемних прикладних питань. По-перше, Положенням про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], визначено, що слухачі достроково відраховуються із закладів освіти ДКВС:

за станом здоров'я;

у зв'язку з відмовою від продовження або проходження професійного навчання;

за порушення у період проходження професійного навчання службової дисципліни;

за невиконання навчальної програми або не складання підсумкового контролю;

у разі пропуску більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом;

на підставі надісланого до закладу освіти ДКВС наказу про звільнення у зв'язку з вироком суду, який набрав законної сили [67].

Визначений перелік підстав дострокового відрахування слухача із закладу вищої освіти в процесі навчання не містить положення про дострокове відрахування слухача у зв'язку із припиненням служби в ДКВС України за підставами, визначеними у статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» [80]. Тому, пропонуємо внести зміни до пункту 8 Розділу IV Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], шляхом включення абзацу 8, викладеного в наступній редакції: «у зв'язку із звільненням зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за підставами, передбаченими статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію».

По-друге, окрему увагу слід приділити категорії кінологів ДКВС України, які проходять професійне навчання. Положенням визначено, що особи рядового і начальницького складу прибувають до закладів освіти ДКВС не пізніше часу початку навчальних занять та повинні мати при собі:

направлення на первинну професійну підготовку, підвищення кваліфікації за формою згідно з додатком 1 до цього Положення;

паспорт;

службове посвідчення;

медичну довідку закладу охорони здоров'я;

однострій за сезоном;

спортивний одяг та взуття, предмети особистої гігієни;

зошити та письмове приладдя [67].

Однак, даним нормативно-правовим документом не визначено окремий перелік речей, які повинні мати особи рядового і начальницького складу, які прибувають на професійне навчання за програмою кінологів. Адже, дана категорія осіб прибуває на навчання зі своєю собакою, яка в свою чергу також потребує речей за належним доглядом за нею та проведенням навчальних занять з урахуванням техніки безпеки. Тому, пропонуємо внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], такі зміни:

додати до пункту 4 Розділу IV пункт 4 з прим. 1 і викласти його в наступній редакції:

«4-1. Кінологи повинні направлятися на навчання із собаками, придатними для дресирування за спеціалізацією служби, необхідними документами, а також мати із собою спеціальне спорядження для собак».

Також, слід зазначити, що в Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], в частині відрахування з навчання, як зазначалось вище, відсутня норма про відрахування з навчання у зв'язку із хворобою або смертю собаки. Дана умова стосується тільки кінологів і відповідно організація освітнього процесу в частині організації практичних занять даної категорії будується на взаємодії співробітників зі своїми собаками. Тому, вважаємо за доцільне, включити в окремій частині Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67] норму, що регулює порядок відрахування з навчання кінологів у зв'язку із хворобою або смертю собаки. Отже, пропонуємо внести до Положення про

проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], такі зміни:

пункт 8 Розділу IV доповнити абзацом 9 в такій редакції:

«у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки для співробітників-кінологів».

Слухачі, відраховані до закінчення навчання за програмою первинної професійної підготовки із закладів освіти ДКВС, в яких вони мали проходити первинну професійну підготовку, повертаються до органів, з яких вони прибули на навчання, з подальшим звільненням зі служби в органах ДКВС [67]. Отже, акцентуючи увагу на категорії пенітенціаріїв із числа кінологів, що були відраховані з навчання у зв'язку із хворобою або смертю собаки, можемо зазначити, що нормою законодавства передбачено звільнення співробітника по суті з обставин, що не залежать від нього. Вважаємо за доцільне впровадження норми, що дозволить пройти повторне навчання пенітенціарію-кінологу з іншою собакою або переведення співробітника-кінолога на іншу посаду з подальшим направленням на навчання за відповідною категорією. Тому, пропонуємо внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], такі зміни:

1) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Слухачі, відраховані до закінчення навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів із закладів освіти ДКВС, в яких вони мали проходити первинну професійну підготовку, у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки повертаються до органів, з яких вони прибули на навчання, з подальшим повторним направленням на навчання»;

2) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 4 в такій редакції:

«У разі неможливості направлення співробітника на повторне навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів, керівнику органу або установи, в якій проходить службу особа рядового і начальницького складу, забезпечити, за можливості, переведення особи на іншу посаду з подальшим направленням на навчання за програмою первинної професійної підготовки».

Додаткової уваги потребує аналіз норми Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 щодо відрахування слухача з причин його відсутності на заняттях протягом більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами. Так, визначено, що у випадку відрахування слухача з причин його відсутності на заняттях протягом більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом, слухач повертається до органу, з якого він був направлений [67]. Але виникає питання, які подальші дії керівника стосовно співробітника якого відраховано з навчання. Адже, відсутнє нормативне забезпечення, як наприклад, у поліцейських, коли керівник мав би змогу направити співробітника на повторне навчання.

Так, Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], не містить підстав для направлення осіб рядового і начальницького складу, яких було відраховано з навчання з причин відсутності на заняттях протягом більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами на повторне навчання. Пропонуємо внести зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року

№ 4091/5 [67], шляхом доповнення пункту 9 до Розділу IV, виклавши його в наступній редакції:

«9. У разі відрахування слухача з причин його відсутності на заняттях більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом, співробітник може бути знову направлений для проходження професійної підготовки».

Також, окремо слід зазначити, що у світлі дискусії, що розгорнулася навколо питання про необхідність ліквідації відомчої освіти через велику витрату бюджетних коштів на утримання відомчих закладів вищої освіти та їх структурних підрозділів і філій [94, с. 84], вважаємо за доцільне імплементувати в законодавство норми, що визначили б порядок повернення коштів, витрачених державою на первинну професійну підготовку співробітників ДКВС України, яких уперше прийнято на службу, особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю, що перешкоджає продовженню навчання.

Варто також акцентувати увагу на тому, що ці пропозиції можуть бути реалізовані лише за умови укладання контракту про проходження служби або здобуття професійної освіти.

Для впровадження процедури відшкодування коштів осіб, яких уперше прийнято на службу до пенітенціарної системи України, направлених для проходження первинної професійної підготовки та достроково відрахованих через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю та правового регулювання зазначеного процесу, пропонуємо внести наступні зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], а саме:

1) пункт 5 Розділу IV доповнити абзацом 2 у наступній редакції:

«Перед зарахуванням до числа слухачів, особа рядового і начальницького складу заключає контракт про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, відповідно до вимог чинного законодавства».

2) доповнити Розділ IV пунктом 10, виклавши його в наступній редакції:

«у разі дострокового розірвання контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України з підстав, визначених пунктом 8 Розділу IV цього Положення, особа рядового і начальницького складу зобов'язується відшкодувати кошти, витрачені державою на його професійне навчання».

Додатково, з метою правового регулювання процедури відшкодування коштів особами рядового і начальницького складу, уперше прийнятих на службу, направлених для проходження первинної професійної підготовки та достроково відрахованих із закладу вищої освіти, пропонуємо для затвердження Міністерством юстиції України Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти (Додаток 3).

Окремої уваги потребує дослідження питання визначення терміну професійного навчання новоприйнятих пенітенціаріїв. Порівнюючи організацію первинної професійної підготовки поліцейських і співробітників пенітенціарної системи України важливо зазначити, що поліцейські при прийнятті на службу направляються на первинну професійну підготовку терміном до 6 місяців. Тобто особа, обираючи професію поліцейського може розраховувати свій майбутній час, усвідомлюючи, що, окрім, проходження безпосередньо конкурсу на службу до Національної поліції України, згодом після призначення на посаду вона буде направлена на первинну професійну підготовку із визначеним терміном. Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції

України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67] не визначає встановлених термінів проходження первинної професійної підготовки для співробітників пенітенціарної системи України. Так, відповідно до навчальної програми, особи середнього та старшого начальницького складу направляються на первинну професійну підготовку терміном на 30 діб, а особи молодшого начальницького складу: кінологи – на 90 діб, решта категорій молодших інспекторів – на 60 діб. На наш погляд, така тривалість навчання є недостатньою для того, щоб повноцінно і якісно підготувати новоприйнятого співробітника до самостійного несення служби, поводження із вогнепальною зброєю, спеціальними засобами фізичного впливу, залученням до оперативно-службових заходів, що пов'язані з ризиком для життя і здоров'я. Тому, пропонуємо, враховуючи аналогію правового регулювання визначення термінів професійного навчання поліцейських та особливостей організації професійного навчання у період воєнного стану, внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], такі зміни:

1) Розділ IV доповнити пунктом 11 в такій редакції:

«11. Особи рядового і начальницького складу проходять первинну професійну підготовку терміном до 6 місяців».

2) Розділ IV доповнити пунктом 12 в такій редакції:

«12. Первинна професійна підготовка особи рядового і начальницького складу ДКВС України, якого вперше прийнято на службу, може здійснюватися згідно з його рапортом за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби у зв'язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому він призначений на посаду.

Дозвіл особі рядового і начальницького складу на проходження первинної професійної підготовки без відриву від служби надається Департаментом з питань виконання кримінальних покарань за вмотивованим письмовим

клопотанням керівництва органу чи установи, де проходить службу співробітник, що підлягає навчанню.

Про надання дозволу повідомляється заклад, що здійснює первинну професійну підготовку, у якому співробітнику буде організована професійна підготовка за індивідуальним навчальним планом.

Особа рядового і начальницького складу, якій надано дозвіл на проходження професійної підготовки без відриву від служби, зобов'язаний прибути до закладу, що здійснює професійну підготовку у термін, визначений наказом закладу вищої освіти.

Наказом керівника закладу, що здійснює професійну підготовку співробітник зараховується слухачем до навчальної групи із зазначенням «За індивідуальним навчальним планом без відриву від служби».

Співробітник, що навчатиметься за індивідуальним навчальним планом, прибуває до закладу, що здійснює професійну підготовку, у день, визначений наказом закладу освіти.

Заклад, що здійснює професійну підготовку, надає співробітнику індивідуальний навчальний план, який містить завдання, необхідні для виконання навчальної програми, установлює строки їх відпрацювання та здійснює контроль за виконанням, а також письмово повідомляє Департамент з питань виконання кримінальних покарань про необхідність його прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку.

Дата та час прибуття співробітника до закладу, що здійснює професійну підготовку, для участі в проміжних контролях визначаються індивідуальним навчальним планом, а проходження вихідного контролю - розкладом занять тієї навчальної групи, до складу якої його зараховано.

Після завершення курсу професійної підготовки співробітник, якому надано дозвіл на проходження професійної підготовки за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, проходить вихідний контроль.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України, які не пройшли професійну підготовку, залучати до виконання повноважень поліції, допускати

до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження професійної підготовки), забороняється».

У разі успішного закінчення слухачем професійного навчання заклад вищої освіти ДКВС оформляє відповідні сертифікати. Сертифікат про первинну професійну підготовку засвідчує успішне закінчення особою рядового або начальницького складу навчання за програмою первинної професійної підготовки та право допуску особи рядового чи начальницького складу до самостійного несення служби, отримання табельної зброї, спеціальних засобів, залучення до оперативно-службових заходів, що пов'язані з ризиком для життя і здоров'я [67].

Окремої уваги потребує розгляд питання щодо організації та проведення перепідготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України.

На сьогоднішній день нормативно-правове регулювання порядку організації перепідготовки персоналу ДКВС України відсутнє, хоч і діє Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затверджене наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67].

У зв'язку з тим, що нормативними документами не визначено умови проведення перепідготовки з особами рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, хоча саме поняття «перепідготовка» закріплено в Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [52], виникає питання щодо порядку здійснення професійного навчання шляхом перепідготовки. Вважаємо, що таке навчання мають проходити особи рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України при поновленні на службі, за умови, що вони раніше проходили службу в ДКВС України та осіб, які раніше проходили службу в Збройних силах України або інших правоохоронних органах і відповідно мають наявне військове або спеціальне звання.

Попри, те що Законом України «Про ДКВС» [52] визначено термін «перепідготовка», особи, що поновлюються на службі в ДКВС України, направляються в заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання для проходження первинної професійної підготовки. Проте, на нашу думку, потреби направляти дану категорію громадян на первинну професійну підготовку немає, адже в результаті наявної вислуги років проходження служби в ДКВС України, Збройних силах України та інших правоохоронних органах особи мають певний теоретичний та практичний досвід роботи.

Більше того, курс перепідготовки має бути значно коротший за обсягом і змістом, ніж курс первинної професійної підготовки. Адже, первинна професійна підготовка передбачає цілеспрямоване формування комплексу професійних компетентностей у новопризначених співробітників, а перепідготовка в свою чергу дозволить зрозуміти специфіку служби та опанувати знання, уміння та навички, які нададуть змогу їм в подальшому на належному рівні виконувати свої функціональні обов'язки на службі в ДКВС України.

У зв'язку із вищезазначеним, пропонуємо розширити зміст Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], а саме:

1) до Розділу I додати пункт 7 в наступній редакції:

«7. Перепідготовка – це вид післядипломного професійного навчання, який полягає у здійсненні професійної підготовки осіб, які раніше проходили службу в ДКВС України та в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і які приймаються на службу в ДКВС України, з метою оволодіння особами рядового і начальницького складу відповідного комплексу професійних компетентностей,

необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою. Зазначені особи рядового і начальницького складу, зобов'язані пройти перепідготовку у закладі вищої освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку перепідготовку».

2) до Розділу I додати пункт 8 в наступній редакції:

«8. Тривалість перепідготовки осіб рядового і начальницького складу, зазначених у пункті 7 Розділу I цього Положення триває 14 днів, відповідно до затвердженої освітньої програми».

Пенітенціарна академія України має здійснювати відповідну підготовку на підставі затверджених рішеннями профільного Міністерства (на сьогоднішній день – Міністерства юстиції України) типових освітніх програм [93, с. 232].

В продовження питання щодо перепідготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, варто зазначити, що особам, які раніше проходили службу в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і приймаються на службу в ДКВС України, присвоюються спеціальні звання, відповідні тим, які вони мали за попереднім місцем проходження служби в порядку переатестування - після проходження первинної професійної підготовки у закладах освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку первинну професійну підготовку [70].

Проте, жодним нормативно-правовим актом що регулює порядок функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України не окреслено сутність поняття «переатестування».

Виходячи із запропонованого нами порядку та умов проведення перепідготовки з особами рядового і начальницького складу, вважаємо за доцільне внести зміни до Порядку присвоєння спеціальних звань особам

рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 22.11.2016 № 3301/5 [70], шляхом викладення абзацу 1 пункту 12 Розділу 1 в наступній редакції: «Особам, які раніше проходили службу в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і приймаються на службу в ДКВС України, присвоюються спеціальні звання, відповідні тим, які вони мали за попереднім місцем проходження служби після проходження перепідготовки у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України».

Таким чином, первинна професійна підготовка є складовою частиною здійснення післядипломної професійної підготовки пенітенціарного персоналу. Нормативне регулювання здійснення первинної професійної підготовки потребує вдосконалення шляхом внесення доповнень щодо алгоритму розроблення графіків здійснення первинної професійної підготовки та порядку направлення осіб рядового і начальницького складу на професійне навчання, умов відрахування з навчання. Отже, проведений аналіз особливостей проходження первинної професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, дозволяє зробити наступні висновки:

1. Порядок здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу шляхом первинної професійної підготовки регулюється окремо визначеним підзаконним нормативно-правовим актом, проте є ряд положень даного правового акту, що містить суперечності та потребують додаткового доопрацювання.

2. Недостатня компетентність новоприйнятих співробітників, які без проходження відповідного першочергового навчання та без отримання спеціальних знань, умінь та навичок можуть залучатися до виконання своїх службових обов'язків є негативним явищем в професійній діяльності

пенітенціарної системи України. Впровадження інституту наставництва дозволить вирішити дану проблему Адже, закріплення за новоприйнятим співробітником найбільш досвідченого працівника за профілем служби прискорить процес накопичення досвіду служби та набуття відповідних компетентностей, теоретичних і практичних знань, умінь та навичок.

3. Сучасні виклики України в умовах кризи світового порядку зумовлюють потребу у впровадженні змішаної форми професійного навчання, що включає в себе очну та дистанційну форми.

4. Дефіцит коштів державного бюджету зумовлює потребу у перегляді питання щодо відшкодування витрат, понесених державою на первинну професійну підготовку співробітників ДКВС України, яких уперше прийнято на службу і достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю, яка вплинула на можливість подальшого навчання. Пропонуємо для затвердження Міністерством юстиції України та з метою правового регулювання процедури відшкодування коштів осіб, уперше прийнятих на службу, направлених для проходження первинної професійної підготовки та достроково відрахованих із закладу вищої освіти Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти (Додаток 3).

5. У процесі проведеного дослідження нами запропоновано ряд змін до законодавства щодо проходження організації та здійснення первинної професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, а саме:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 30, ст. 409 із наступними змінами):

1) до частини 1 статті 18 додати пункт 21 в наступній редакції:

«21) при першому прийомі на службу ДКВС України, пройти професійне навчання у виді первинної професійної підготовки за відповідними освітніми програмами, затвердженими Міністерством юстиції України, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень служби»

II. Внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 [67], такі зміни:

1) в пункті 2 Розділу I термін «заклади освіти ДКВС» замінити на «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання»;

2) абзац 3 пункту 3 Розділу I викласти у новій редакції:

«На навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, з урахуванням графіків здійснення первинної професійної підготовки, затверджених Міністерством юстиції України»;

3) виключити абзац 4 пункту 3 Розділу I;

4) абзац 5 пункту 3 Розділу I викласти в новій редакції:

«За рішенням Міністерства юстиції України та на підставі затверджених ним типових навчальних програм первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації для окремих категорій осіб рядового і начальницького складу первинна професійна підготовка та підвищення кваліфікації може здійснюватися за денною, дистанційною та змішаними формами навчання»;

5) до Розділу I додати пункт 7 в наступній редакції:

«7. Перепідготовка – це вид післядипломного професійного навчання, який полягає у здійсненні професійної підготовки осіб, які раніше проходили службу в ДКВС України та в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і які

приймаються на службу в ДКВС України, з метою оволодіння особами рядового і начальницького складу відповідного комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою. Зазначені особи рядового і начальницького складу, зобов'язані пройти перепідготовку у закладі вищої освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку перепідготовку».

б) до Розділу I додати пункт 8 в наступній редакції:

«8. Тривалість перепідготовки осіб рядового і начальницького складу, зазначених у пункті 7 Розділу I цього Положення триває 14 днів, відповідно до затвердженої освітньої програми».

7) включити абзац 8 до пункту 8 Розділу IV у наступній редакції:

«у зв'язку із звільненням зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за підставами, передбаченими статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію».

8) додати до пункту 4 Розділу IV пункт 4 з прим. 1 і викласти його в наступній редакції:

«4-1. Кінологи повинні направлятися на навчання із собаками, придатними для дресирування за спеціалізацією служби, необхідними документами, а також мати із собою спеціальне спорядження для собак»;

9) пункт 8 Розділу IV доповнити абзацом 9 в такій редакції:

«у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки для співробітників-кінологів»;

10) включити до Розділу IV пункт 9 в наступній редакції:

«9. У разі відрахування слухача з причин його відсутності на заняттях більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом, співробітник може бути знову направлений для проходження професійної підготовки».

11) пункт 5 Розділу IV доповнити абзацом 2 у наступній редакції:

«Перед зарахуванням до числа слухачів, особа рядового і начальницького складу заключає контракт про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, відповідно до вимог чинного законодавства».

12) доповнити Розділ IV пунктом 10, виклавши його в наступній редакції:

«у разі дострокового розірвання контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України з підстав, визначених пунктом 8 Розділу IV цього Положення, особа рядового і начальницького складу зобов'язується відшкодувати кошти, витрачені державою на його професійне навчання».

13) Розділ IV доповнити пунктом 11 в такій редакції:

«11. Особи рядового і начальницького складу проходять первинну професійну підготовку терміном до 6 місяців»;

14) Розділ IV доповнити пунктом 12 в такій редакції:

«12. Первинна професійна підготовка особи рядового і начальницького складу ДКВС України, яку вперше прийнято на службу, може здійснюватися згідно з його рапортом за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби у зв'язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому особа призначена на посаду.

Дозвіл особі рядового і начальницького складу на проходження первинної професійної підготовки без відриву від служби надається Департаментом з питань виконання кримінальних покарань за вмотивованим письмовим клопотанням керівництва органу чи установи, де проходить службу співробітник, що проходить навчання.

Про надання дозволу повідомляється заклад, що здійснює первинну професійну підготовку, у якому співробітник буде проходити професійну підготовку за індивідуальним навчальним планом.

Особа рядового і начальницького складу, якій надано дозвіл на проходження професійної підготовки без відриву від служби, зобов'язаний

прибути до закладу, що здійснює професійну підготовку у термін, визначений наказом закладу вищої освіти.

Наказом керівника закладу, що здійснює професійну підготовку співробітник зараховується слухачем до навчальної групи із зазначенням «За індивідуальним навчальним планом без відриву від служби».

Співробітник, що навчатиметься за індивідуальним навчальним планом, прибуває до закладу, що здійснює професійну підготовку, у день, визначений наказом закладу освіти.

Заклад, що здійснює професійну підготовку, надає співробітнику індивідуальний навчальний план, який містить завдання, необхідні для виконання навчальної програми, установлює строки їх відпрацювання та здійснює контроль за виконанням, а також письмово повідомляє Департамент з питань виконання кримінальних покарань про необхідність його прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку.

Дата та час прибуття співробітника до закладу, що здійснює професійну підготовку, для участі в проміжних контролях визначаються індивідуальним навчальним планом, а проходження вихідного контролю - розкладом занять тієї навчальної групи, до складу якої його зараховано.

Після завершення курсу професійної підготовки співробітник, якому надано дозвіл на проходження професійної підготовки за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, проходить вихідний контроль.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України, які не пройшли професійну підготовку, залучати до виконання службових повноважень, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження професійної підготовки), забороняється»;

15) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Слухачі, відраховані до закінчення навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів із закладів освіти ДКВС, в яких вони мали

проходити первинну професійну підготовку, у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки повертаються до органів, з яких вони прибули на навчання, з подальшим повторним направленням на навчання»;

16) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 4 в такій редакції:

«У разі неможливості направлення співробітника на повторне навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів, керівнику органу або установи, в якій проходить службу особа рядового і начальницького складу, забезпечити, за можливості, переведення особи на іншу посаду з подальшим направленням на навчання за програмою первинної професійної підготовки».

III. Внести до Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 22.11.2016 № 3301/5 [70], такі зміни:

1) абзац 1 пункту 12 Розділу 1 викласти в наступній редакції: «Особам, які раніше проходили службу в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і приймаються на службу в ДКВС України, присвоюються спеціальні звання, відповідні тим, які вони мали за попереднім місцем проходження служби після проходження перепідготовки у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України».

3.2. Нормативне регулювання порядку підготовки персоналу шляхом підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України

Основні стратегічні цілі кадрової політики державних установ України в умовах демократизації суспільства полягають у формуванні оптимальної за призначенням соціально-професійної структури персоналу, здатної забезпечувати успішне вирішення поставлених перед ними завдань, створенні такої системи служби, що сприятиме напрацюванню у кожного співробітника професійного стилю поведінки, адекватного меті функціонування організації. У контексті нашого дослідження одним із пріоритетних завдань Державної кримінально-виконавчої служби України є забезпечення відповідної професійної компетентності персоналу органів і установ виконання покарань.

Досягнути поставлених цілей можна лише з урахуванням таких принципів, що полягають у: створенні для кожного працівника можливостей для реалізації власних знань, умінь та здібностей; забезпеченні гнучкої кадрової стратегії та політики, успішному поєднанні двох основних складових ефективного розвитку організації – врахування необхідності постійного збільшення (удосконалення) матеріально-технічних ресурсів та турботи про вибір надійних методів стимулювання професійного росту підпорядкованого персоналу.

Таким чином, ефективний розвиток ДКВС України неможливий без визначення шляхів та перспектив професійного росту діючого персоналу, виявлення співробітників, що за рівнем професіоналізму, сформованості професійно-важливих якостей можуть бути віднесені до категорії найбільш перспективних у плані висунення на посади з більшим обсягом роботи, вибору та реалізації стратегічних напрямів управління даною категорією посадовців. Тому питання організації підвищення кваліфікації власного персоналу є одним з найважливіших напрямків роботи з кадрами.

Наявність у людини певного виду підготовки, професійних знань, навичок, умінь, досвіду, рівня підготовленості, майстерності, ступеня готовності до

виконання роботи за обраною спеціальністю чи посадою, визначають поняття «кваліфікація». Рівень кваліфікації співробітника дозволяє виокремити показник обсягів та складності роботи, яку він спроможний виконати.

Стаття 18 Закону України «Про освіту» визначає сутність формулювання освіти дорослих, що є складовою освіти впродовж життя, спрямованої на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють умови для формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих. Підвищення кваліфікації є складовою освіти дорослих. Післядипломна освіта передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Закон регламентує підвищення кваліфікації як - набуття особою нових або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань [82].

Професійний розвиток співробітника пенітенціарної системи України передбачає безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань та удосконалення їх у процесі професійної діяльності. Але не менш важливим питанням поряд із набуттям нових теоретичних і практичних знань є підтримання на належному рівні вже отриманих професійних компетентностей.

Відповідно до законодавства, що регулює порядок додержання службової дисципліни під час проходження служби персоналом пенітенціарної системи України, співробітник повинен постійно підвищувати свій професійний та культурний рівень [54].

Міністерство юстиції України визначає перспективи та напрями розвитку пенітенціарної системи в цілому, кожного структурного підрозділу та його співробітників окремо. Організовує відповідне підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, шляхом направлення співробітників до закладу вищої освіти із

специфічними умовами навчання для виконання відповідної навчальної програми.

Відповідно до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України 26 грудня 2018 року № 4091/5, підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, що полягає у підтримці та підвищенні рівня професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу, оновленні та актуалізації її складових [67].

На наш погляд, таке визначення потребує більш детального вивчення та окреслення його сутності. Дефініція підвищення кваліфікації за пенітенціарним законодавством не містить визначення сутності її складових. Перш за все підвищення кваліфікації являє собою процес професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення попередньо набутих знань, умінь та навичок.

По-друге, нові знання мають відповідати сучасним вимогам сфери професійної діяльності та бути актуальними. По-третє, підвищення кваліфікації має відповідати меті Державної кримінально-виконавчої служби України та держави – підготовка професійних, висококваліфікованих, компетентних кадрів для системи й передбачити особисте професійне зростання співробітника. З огляду на викладене, спираючись на керівні документи з організації професійного навчання пенітенціарної системи України, можемо виділити більш конкретизоване визначення дефініції «підвищення кваліфікації працівників Державної кримінально-виконавчої служби України» та пропонуємо абзац 1 пункту 4 Розділу I Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України від 26.12.2018 № 4091/5 [67] викласти в новій редакції, а саме:

«Підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення раніше набутих професійних знань, умінь і

навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, з метою персонального професійного зростання, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах, здатних якісно, компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки».

До суб'єктів здійснення підвищення кваліфікації відносяться: Міністерство юстиції України; Адміністрація ДКВС, територіальні органи нижчого рівня, органи і установи ДКВС, заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання та інших установ, закладів, організацій, що можуть бути залучені до забезпечення проведення занять за програмами первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації відповідно до чинного законодавства.

Процес здійснення підвищення кваліфікації співробітників пенітенціарної системи України – це комплекс дій усіх суб'єктів здійснення підвищення кваліфікації ДКВС України, визначених законодавством. Так, органи і установи Державної кримінально-виконавчої служби України прогнозують обсяги та визначають потребу в підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного органу або установи ДКВС та щороку до 20 листопада готують та подають до відповідного територіального органу нижчого рівня інформацію про потреби на наступний рік та стан персонального проходження первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного органу або установи ДКВС.

В свою чергу, територіальні органи нижчого рівня прогнозують обсяги та визначають потребу в первинній професійній підготовці, підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного територіального органу нижчого рівня, підпорядкованих органів і установ ДКВС і щороку до 01 грудня узагальнюють потреби та інформацію про стан персонального проходження професійної підготовки, підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу структурних підрозділів відповідних територіальних органів нижчого рівня, підпорядкованих органів і установ ДКВС.

Крім того, адміністрація ДКВС аналізує потреби осіб рядового і начальницького складу у підвищенні кваліфікації, вносить відповідні пропозиції Міністерству юстиції України і розробляє та вносить Міністерству юстиції України пропозиції щодо змісту типових програм підвищення кваліфікації.

Міністерство юстиції України через Департамент персоналу прогнозує обсяги та формує пропозиції до державного замовлення на первинну професійну підготовку та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу, визначає форми професійного навчання, у тому числі шляхом розробки та затвердження відповідних графіків комплектування, затверджує типові та погоджує робочі навчальні програми первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації і організовує первинне професійне навчання та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу у закладах освіти ДКВС [67].

Досягнення належного рівня якості системи підвищення кваліфікації осіб рядового та начальницького складу ДКВС України, що буде відповідати сучасним викликам реформування системи правоохоронних органів, можливе за рахунок зміни застарілих підходів навчання та впровадження в систему професійної підготовки модернізованих інноваційних компонентів навчання.

У своїй меті процес підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України вбачає оновлення теоретичних і практичних знань осіб рядового і начальницького складу відповідно до вимог освітніх стандартів з метою підтримки належного рівня їх кваліфікації та підвищенні рівня професійних компетентностей, достатнього для якісного виконання службових обов'язків.

Пропонуємо розглянути досвід інших служб щодо особливостей організації підвищення кваліфікації власних співробітників. Так, особи рядового і начальницького складу Державної служби України з надзвичайних ситуацій направляються на підвищення кваліфікації до закладів освіти цивільного захисту (навчальних підрозділів) з відривом від служби за конкретною спеціалізацією, професією або посадою не рідше ніж один раз на 5 років [69].

В свою чергу, працівники поліції направляються на підвищення кваліфікації за потребою, але не рідше одного разу на 3 роки, а також перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана [65].

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності:

не рідше одного разу на три роки;

перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана [67].

Отже, для працівників пенітенціарної системи України та поліцейських законодавець встановлює більш короткий термін щодо обов'язку проходження підвищення кваліфікації в рамках професійної підготовки власного персоналу.

Особливістю нормативно-правового регулювання здійснення професійної підготовки поліцейських є те, що в нормативних документах визначено види підвищення кваліфікації працівників, а саме:

підвищення кваліфікації за професійними програмами (довгострокове) - проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву;

короткострокове підвищення кваліфікації (спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, інші види) [65].

Дослідження нормативно-правової основи організації підвищення кваліфікації працівників кожної із вищенаведених служб, дозволяє окремо виділити врегулювання потреби у підвищенні кваліфікації працівників на прикладі ДСНС.

Так, відповідно нормативних документів ДСНС, розрахунок річної та перспективної (на 5 років) потреби органу або підрозділу цивільного захисту в направленні на підвищення кваліфікації обраховується окремо за кожною категорією (професією, посадою, спеціальністю) осіб рядового і начальницького складу. Загальна річна потреба в підвищенні кваліфікації осіб рядового і

начальницького складу визначається з огляду на штатну чисельність за кожною категорією зазначених осіб (станом на поточний рік) за відрахуванням:

некомплекту особового складу;

осіб, які впродовж останніх трьох років здобули ступінь вищої освіти;

осіб, які здобувають освіту на другому (магістерському) та третьому (освітньо-науковому) рівнях;

осіб, які підлягають звільненню з органів і підрозділів цивільного захисту в запланованому році (включені до планів звільнення);

жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також жінок, які мають малолітніх дітей [69].

Аналізуючи організацію професійного навчання у виді підвищення кваліфікації поліцейських та ДСНС, можемо констатувати, що кожна із вказаних служб має свої характерні особливості. Так, поліцейські підвищують кваліфікацію за двома видами професійного навчання: довгострокове, що проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву; короткострокове - спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги інші види). А ДСНС організовує підвищення кваліфікації власних співробітників виходячи із потреби та штатної чисельності персоналу служби.

Варто зазначити, що дослідивши нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України, можемо зазначити, що законодавець не регламентує особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо власне персоналу ДКВС України.

Пропонуємо виокремити ряд особливостей підвищення кваліфікації в Державній кримінально-виконавчій службі України, які виникають на практиці і потребують законодавчого закріплення.

Виходячи з того, що підвищення кваліфікації працівників пенітенціарної системи України передбачає проходження професійного навчання не рідше одного разу на три роки та перед призначенням на керівну посаду, окремої уваги

потребує вивчення питання щодо наявності реальних потреб у професійному навчанні для співробітників ДКВС України. Україна перебуває у стадії реформування нормативного забезпечення задля належного провадження законодавства у європейський простір. Тому, досліджуючи дане проблемне питання, слід визначити, що існує потреба у постійному оновленні своїх знань нормативно-правового забезпечення співробітниками пенітенціарної системи України. Тому, вважаємо, що «не рідше одного разу на три роки» здійснення підвищення кваліфікації пенітенціаріїв із числа осіб середнього, старшого та вищого начальницького складу не відповідає потребам сьогодення у постійному удосконаленні професійних знань і компетентностей працівниками ДКВС України.

Додатково варто зазначити, що в умовах сьогодення, окремої уваги потребує вивчення питання щодо підвищення кваліфікації співробітників, що призначаються на посади рядового і начальницького складу у державні установи, відповідальні за тримання військовополонених. Співробітник, призначений у табір для військовополонених, має на відповідному рівні володіти знаннями з міжнародного гуманітарного права. Тому, враховуючи специфіку контингенту, що перебуває у даних державних установах та особливості несення служби в них, вважаємо за необхідне перед призначенням на посади рядового і начальницького складу у державні установи, відповідальні за тримання військовополонених, проходження курсів професійного навчання у виді підвищення кваліфікації за окремо визначеною освітньою програмою із більш глибоким вивченням норм міжнародного гуманітарного права з акцентом на норми поведження із військовополоненими у визначених таборах та особливостями правового статусу працюючого в них пенітенціарного персоналу.

У продовження питання щодо направлення не рідше одного разу на три роки на професійне навчання у виді підвищення кваліфікації співробітників пенітенціарної системи України, пропонуємо розглянути дане питання у контексті наявної штатної чисельності персоналу ДКВС України. Виходячи із наявної реальної ситуації, строки направлення на навчання осіб середнього і

старшого начальницького складу є оптимальними. Проте, окремої уваги потребує вивчення питання щодо направлення осіб рядового і молодшого начальницького складу на підвищення кваліфікації, так як однією із найбільш основних проблеми функціонування пенітенціарної системи України є некомплект категорії осіб рядового і молодшого начальницького складу.

Укомплектування штату пенітенціарної системи України продовжує залишатися на критичному рівні. Категорія посад молодшого начальницького складу залишається на сьогоднішній день найбільш неуккомплектованою. Укомплектування посад даної категорії є важливим напрямком адміністративної і кадрової роботи, адже саме зазначена категорія персоналу працює у безпосередньому контакті з в'язнями. При цьому за спостереженнями правозахисників під час моніторингових візитів, у окремих установах виконання покарань показник некомплекту молодшого начальницького складу сягає майже 50%. Дану проблему відмічає кожен керівник відвіданих ними установ. Причинами такого стану справ є низькі зарплати цього персоналу, порушення їхніх прав та важкі умови праці [121, с. 67].

Таким чином, маючи нагальну проблему нестачі кадрів із числа молодшого начальницького складу у вітчизняних пенітенціарних установах, не має можливості для належної організації діяльності деяких структурних підрозділів установ виконання покарань та слідчих ізоляторів. Враховуючи зазначене, направлення категорії молодшого начальницького складу на навчання у виді підвищення кваліфікації призводить до перенавантаження окремих категорій співробітників. Тому, вважаємо, що категорія молодшого начальницького складу має направлятися на навчання за потреби ДКВС України, але не рідше один раз на п'ять років.

Тому, на вищезазначене, пропонуємо внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України від 26.12.2018 № 4091/5 [67] такі зміни:

абзац 2 пункту 4 Розділу I викласти у наступній редакції:

«Особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності:

не рідше одного разу на три роки;

за потребою Державної кримінально-виконавчої служби України, але не рідше один раз на п'ять років;

перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана;

перед призначенням на посади державних установ, що забезпечують тримання військовополонених».

Не менш важливим питанням поряд із набуттям нових теоретичних і практичних знань, тобто підвищення кваліфікації є підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей. В даному випадку, розвитку набутих теоретичних та практичних знань, умінь та навичок має сприяти організація службової підготовки з особами рядового і начальницького складу, які проходять службу в Державній кримінально-виконавчій службі України.

Службова підготовка в Державній кримінально виконавчій службі України передбачає систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності [66]. Як бачимо, виходячи із визначень службової підготовки і підвищення кваліфікації, дані види професійної підготовки мають спільні цілі, а саме – підтримка, закріплення та оновлення професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу.

Тому, слід чітко визначати розбіжність між службовою підготовкою та підвищенням кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України. По-перше, заняття зі службової підготовки організуються структурними кадровими підрозділами пенітенціарних установ і викладаються цими ж підрозділами або найбільш досвідченими співробітниками, які мають більший досвід служби та розуміють специфіку окремих питань. Проте, вказані

особи не володіють відповідною педагогічною майстерністю для належного викладання навчального матеріалу. Аналізуючи, організацію та порядок проведення занять на курсах підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу України, то даний вид професійного навчання організовується і здійснюється безпосередньо науково-педагогічними працівниками.

По-друге, фахова підготовка спрямована на набуття необхідних знань, умінь та навичок для успішного виконання обов'язків з урахуванням специфіки проходження служби на конкретній посаді, у тому числі щодо порядку дій під час надзвичайних подій та під час проведення спеціальних операцій [66]. На практиці, фахова підготовка проводиться всередині структурного підрозділу, в якому особа рядового і начальницького складу проходить службу. За якість та належну організацію фахової підготовки несе відповідальність безпосередньо керівник структурного підрозділу, в якому особа рядового і начальницького складу проходить службу або спеціально визначена тематичними планом проведення занять із фахової підготовки особа. Тобто основна мета фахової підготовки полягає в підтриманні на належному рівні теоретичних і практичних знань співробітників для якісного виконання їхніх службових обов'язків. В свою чергу, підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, що охоплює більш широкий спектр завдань, спрямованих на поглиблення та розширення раніше набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, а також забезпечення потреб держави у висококваліфікованих кадрах, здатних якісно, компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки.

Отже, слід розмежовувати дефініції «службова підготовка» та «підвищення кваліфікації» в системі підготовки кадрів для пенітенціарної системи України:

1) підвищення кваліфікації, в першу чергу, є видом професійного навчання, а службова підготовка являє собою певну систему заходів;

2) підвищення кваліфікації здійснюється у визначені терміни за визначеною освітньою програмою, а службова підготовка протягом навчального року за навчальною програмою;

3) підвищення кваліфікації здійснюється лише у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, а службова підготовка проводиться безпосередньо за місцем служби. Причому, за організацію службової підготовки відповідають кадрові підрозділи пенітенціарних установ, а за підвищення кваліфікації – Інститут професійного розвитку- структурний підрозділ Пенітенціарної академії України, відповідальний за здійснення професійного навчання;

4) службова підготовка спрямована на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок осіб рядового і начальницького складу, а підвищення кваліфікації полягає у підвищенні рівня професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу, оновленні та актуалізації її складових.

У разі успішного закінчення слухачем професійного навчання (первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації) заклад освіти ДКВС оформляє відповідні сертифікати [67].

Окремо потребує дослідження пункт Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 [66], що викладене наступним чином: «Особам рядового і начальницького складу, які під час проведення підсумкової перевірки перебували на навчанні з первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації в закладах освіти ДКВС, дозволяється зараховувати отримані ними оцінки після закінчення навчання за відповідними навчальними дисциплінами у підсумок завершення навчального року із службової підготовки».

Але варто зазначити, що визначеного порядку зарахування отриманих оцінок після проходження професійного навчання не має. Закінчивши навчання,

особа отримує сертифікат встановленого зразка в якому зазначаються відомості про вид навчання і програми, за якою особа проходила навчання та місце проходження. Проте, даний сертифікат не містить відомостей про кількісні показники особи за результатами проходження навчання. Також, досліджуючи дану проблему, зазначимо, що підсумкова оцінка зі службової підготовки пенітенціарія за навчальний рік формується на підставі заліків із навчальних дисциплін (загальна підготовка, фахова підготовка, психологічна підготовка; безпека життєдіяльності). Освітня програма кожної із категорій, що проходять професійне навчання у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації залежить від категорії персоналу, що проходить навчання і не охоплює повний перелік зазначених навчальних дисциплін службової підготовки. Тому, вважаємо за доцільне приведення у відповідність вищезазначене Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 [66] в частині, що стосується зарахування оцінок професійного навчання до підсумкової оцінки зі службової підготовки та пропонуємо наступне:

пункт 5 Розділу 5 викласти в новій редакції:

«5. Особи рядового і начальницького складу, які під час проведення підсумкової перевірки перебували на навчанні з первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації в закладах освіти ДКВС, підлягають підсумковій перевірці за індивідуальним графіком».

Таким чином, реалізація здобутих під час професійного навчання знань і компетентностей здійснюється особою рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України безпосередньо під час виконання службових обов'язків за посадою. Для виконання обов'язків, що покладаються на співробітника пенітенціарної системи України, співробітник має реалізовувати набуті знання під час проходження навчання через такі вміння:

- збирати й аналізувати інформацію про вплив криміногенних чинників на поведінку ув'язненого (засудженого);

- здійснювати оцінювання ризиків учинення ув'язненим (засудженим) повторного кримінального правопорушення;
- складати соціально-психологічну характеристику на ув'язненого (засудженого);
- готувати рекомендації щодо заходів, що спрямовані на зменшення ризику повторного вчинення кримінальних правопорушень ув'язнених (засуджених) неповнолітніх;
- на підставі аналізу інформації про особу ув'язненого готувати висновок про можливість виправлення ув'язненого без обмеження волі чи позбавлення волі на певний строк у разі його засудження;
- організовувати виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі;
- налагоджувати ефективні комунікації із засудженими (ув'язненими);
- проводити мотиваційне інтерв'ю із засудженим;
- складати індивідуальний план нагляду та соціально-виховної роботи із засудженим, ураховуючи оцінки ризиків повторного вчинення кримінальних правопорушень; забезпечувати реалізацію індивідуального плану, оцінювання результатів;
- здійснювати нагляд за засудженими;
- проводити із засудженими індивідуально-профілактичні та соціально-виховні заходи;
- організовувати надання засудженим консультативної, психологічної та інших видів допомоги, необхідної для їх соціальної реабілітації;
- ефективно застосовувати методи мотивації засуджених до участі у виховних заходах, програмах і соціально корисній діяльності, працевлаштування та вступу на навчання;
- реалізовувати пробаційні програми стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням;
- проводити підготовку осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, до звільнення з метою їх трудового та побутового влаштування після звільнення за обраним ними місцем мешкання;

- забезпечувати дотримання вимог закону про захист персональних даних, які використовують у службовій діяльності;
- налагоджувати взаємодію та підтримувати зв'язки з державними та недержавними організаціями;
- уміти користуватися базами нормативних документів;
- володіти діловим мовленням, складати документи та працювати зі значним обсягом інформації;
- користуватися інформаційними технологіями в обсязі, необхідному для роботи [34, с. 164-165].

Отже, перед Пенітенціарною академією України стоїть завдання щодо формування у осіб рядового і начальницького складу ДКВС України відповідного рівня теоретичних знань задля якісної їх реалізації на практиці. Тому, варто акцентувати увагу на вимогах Присяги співробітника Державної кримінально-виконавчої служби України, в якій зазначається що співробітник має постійно вдосконалювати професійну майстерність [52]. У європейській і світовій практиці вже давно існує досвід формування та розвитку системи освіти протягом життя в основу якого покладено безперервність навчання. Тому, можемо стверджувати, що концептуально в основу професійної підготовки пенітенціарного персоналу України також покладено принцип безперервного навчання, адже процес навчання у особи не закінчується після закінчення відомчого закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання. Настанова щодо здійснення безперервного навчання осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України покладена на Пенітенціарну академію України в цілому та на кожного науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти окремо. В свою чергу, професійний рівень науково-педагогічного складу Пенітенціарної академії України, що здійснює професійну підготовку пенітенціаріїв має відповідати вимогам сьогодення. Відтак, ефективність змін та перетворень у закладах вищої освіти залежить від наявності професійно підготовлених, компетентних керівних і науково-педагогічних кадрів. Можна стверджувати, що успішне професійне навчання неможливе без якісно

підготовленого науково-педагогічного працівника. Тому питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є досить важливим і актуальним. Так, відповідно до частини 2 статті 54 Закону України «Про освіту» [82] педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність.

Науково-педагогічні працівники Пенітенціарної академії України підвищують свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації установлюється в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС), один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою і для науково-педагогічних працівників Пенітенціарної академії України протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС (180 год.).

Підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації Академії на певний рік. Науково-педагогічні працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації Академії на відповідний рік [82].

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників передбачає безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо [46].

Таким чином, у ході дисертаційного дослідження було вивчено та проаналізовано правове регулювання порядку підготовки персоналу шляхом підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України. Проведений аналіз особливостей нормативного регулювання порядку здійснення підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, дозволяє зробити наступні висновки:

1. Безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань, вдосконалення їх в процесі професійної діяльності та підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей відіграють важливу роль для формування якісного особового складу пенітенціарної системи України.

2. Державою визначено нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України, проте законодавець не в повній мірі розкриває особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо персоналу ДКВС України.

3. Система безперервного розвитку пенітенціарного співробітника включає в себе такі елементи як «службова підготовка » та «підвищення кваліфікації», проте дефініції зазначених термінів потребують розмежування.

4. Ефективність професійного навчання пенітенціарного персоналу України залежить від наявності професійно підготовлених, компетентних науково-педагогічних кадрів, що здійснюють зазначену підготовку фахівців для ДКВС України. Тому питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є важливим і актуальним.

5. У процесі проведеного дослідження нами запропоновано ряд змін до законодавства щодо проходження організації та здійснення первинної професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України, а саме:

I. Внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України від 26.12.2018 № 4091/5 [67], такі зміни:

1) абзац 1 пункту 4 Розділу I викласти в новій редакції:

«Підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення раніше набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, з метою персонального професійного зростання, а також забезпечення потреб держави у

кваліфікованих кадрах, здатних якісно, компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки»;

2) абзац 2 пункту 4 Розділу I викласти у наступній редакції:

«Особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності:

не рідше одного разу на три роки;

за потребою Державної кримінально-виконавчої служби України, але не рідше один раз на п'ять років;

перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана;

перед призначенням на посади державних установ, що забезпечують тримання військовополонених».

II. Внести до Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5, такі зміни:

пункт 5 Розділу 5 викласти в новій редакції:

«5. Особам рядового і начальницького складу, які під час проведення підсумкової перевірки перебували на навчанні з первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації в закладах освіти ДКВС, підлягають підсумковій перевірці за індивідуальним графіком».

Висновки до розділу 3

Дослідження питання щодо адміністративно-правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України з числа осіб рядового і начальницького складу у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації надало можливість сформулювати такі висновки:

1. Порядок здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України регулюється окремо визначеним підзаконним нормативно-правовим актом, проте є ряд положень даного правового акту, що містить суперечності та потребує додаткового аналізу та доопрацювання.

2. Залежність терміну направлення новоприйнятого працівника від графіку комплектування осіб рядового і начальницького складу ДКВС України щодо направлення на професійне навчання є підставою для впровадження інституту наставництва, що полягає у закріпленні найбільш досвідченого працівника за профілем служби за новоприйнятим працівником задля того, щоб особа переймала певний досвід, отримавши ряд теоретичних і практичних знань, умінь та навичок.

3. Умови сьогодення, зумовлені наявним збройним конфліктом із Російською Федерацією, що в свою чергу, передбачає введення в дію воєнного стану, зумовлюють потребу щодо впровадження змішаної форми професійного навчання, що включає в себе денну та дистанційну форми.

4. Дефіцит коштів державного бюджету зумовлює потребу у перегляді питання щодо відшкодування коштів, витрачених державою на первинну професійну підготовку співробітників ДКВС України, яких уперше прийнято на службу та особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю. З метою правового регулювання процедури відшкодування коштів осіб, уперше прийнятих на службу, направлених для проходження первинної професійної підготовки та достроково відрахованих із закладу вищої освіти, нами запропоновано для затвердження Міністерством юстиції України Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти (Додаток 3).

5. Безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань, вдосконалення їх в процесі професійної діяльності та підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей відіграють важливу роль для формування якісного особового складу пенітенціарної системи України.

6. Державою визначено нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України, проте законодавець не в повній мірі розкриває особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо власного персоналу ДКВС України.

7. Система безперервного розвитку пенітенціарного співробітника включає в себе такі елементи як «службова підготовка » та «підвищення кваліфікації», проте дефініції зазначених термінів потребують розмежування.

8. Ефективність професійного навчання пенітенціарного персоналу України залежить від наявності професійно підготовлених, компетентних науково-педагогічних кадрів, що здійснюють зазначену підготовку фахівців для ДКВС України. Тому питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є важливим і актуальним.

9. У процесі проведеного дослідження запропоновано ряд змін до законодавства щодо проходження організації та здійснення первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [114].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено комплексне теоретичне дослідження порядку організації і здійснення професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та проведено аналіз правового забезпечення процесу підготовки кадрів для пенітенціарної системи України. На основі проведеного дослідження сформульовано практичні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення системи підготовки кадрів для пенітенціарної системи України та її нормативно-правового регулювання. Запропоновані пропозиції та рекомендації відповідають вимогам наукової новизни та практики. До основних результатів, сформульованих на підставі дослідження законодавства, наукових джерел і правозастосовної практики, належать такі положення:

1. На підставі проведеного історичного досвіду формування порядку здійснення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України та вивчення правової основи становлення системи професійної підготовки вітчизняних пенітенціаріїв розроблено періодизацію здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України, що виглядає наступним чином:

перший період (1977-1992 роки) – створення системи підготовки кадрів для діючих фахівців органів внутрішніх справ (співробітників спецкомендатур, інспекцій з виправних робіт, відділів та управлінь інших підрозділів, пов'язаних з виконанням покарань без позбавлення волі) – утворення Чернігівської школи удосконалення начальницького складу міліції Міністерства внутрішніх справ СРСР; – становлення Дніпродзержинської школи підготовки молодшого й середнього начальницького складу виправно-трудоустанов МВС УРСР;

другий період (1992-2002 роки) – становлення системи професійної підготовки, підготовка громадян України, які мають повну загальну середню освіту, а також осіб, які проходили службу в органах внутрішніх справ на

посадах молодшого начальницького складу – функціонування Чернігівського училища внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України;

третій період (2002 – 2015 роки) – розвиток системи професійної освіти, спроба утворення єдиної системи відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України – утворення та функціонування Чернігівського юридичного коледжу Державної пенітенціарної служби України, функціонування Інституту кримінально-виконавчої служби, факультетів підготовки кадрів для Державної пенітенціарної служби України Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» та Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, а також навчальних центрів: Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України;

четвертий період (2015 – т/час) – створення єдиного відомчого закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання – Академія Державної пенітенціарної служби, що у 2023 році перейменовано на Пенітенціарну академію України (Додаток В).

2. Здійснено аналіз європейського досвіду підготовки пенітенціарного персоналу, в ході якого визначено особливості здійснення професійного навчання персоналу пенітенціарної системи європейських країн. Повна або часткова імплементація європейського досвіду підготовки пенітенціарного персоналу в національне законодавство дозволить удосконалити вітчизняну систему підготовки кадрів для пенітенціарної системи. Європейська практика підготовки персоналу для пенітенціарної системи не є однорідною, адже кожна держава має свої особливості кримінально-виконавчої політики, які залежать від характеру власної внутрішньої політики та побудови виконавчої гілки влади. Особливостями здійснення професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи в Європі є:

система професійної підготовки фахівців для пенітенціарної системи передбачає якісне системне вивчення теоретичних особливостей професії пенітенціарія та супроводжується практичною обізнаністю;

наявність належного рівня розвитку фізичної та психологічної підготовленості працівників при прийомі на службу та підтримання цього рівня протягом проходження служби;

впровадження інституту наставництва досвідченими співробітниками над новоприйнятими для ознайомлення із особливостями служби в пенітенціарній системі;

постійне удосконалення процесів навчання і системи добору персоналу;

обов'язкове проходження додаткового навчання співробітником у виді підвищення кваліфікації або перепідготовки перед призначенням на посаду;

перевірка пенітенціарія під час проходження професійного навчання на рівень професійної компетентності та придатності до подальшої служби у системі виконання та відбування покарання;

розробка нових прогресивних моделей для в'язниць та інших установ, вирішення нагальних проблем і визначення нових напрямків у сфері виконання та відбування покарання здійснюється на щорічній конференції з пенітенціарних питань;

активна участь державних органів в управлінні освітнім процесом шляхом впровадження таких видів контролю як тестування, іспит та оцінка професійної компетентності кандидата, сутністю якої є розв'язання практичного завдання з вирішення проблеми, наближеної до реальних умов роботи.

3. Аналіз правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України в Пенітенціарній академії України і кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України свідчить про те, що у процесі проходження служби на вітчизняного пенітенціарія покладаються обов'язки, що потребують здатності до розв'язування задач варіативного та складного характеру, а відповідальність, що пов'язана із виконанням поставлених завдань

перед співробітником завдань потребує здобуття відповідного рівня освіти, вимагаючи від осіб рядового і начальницького складу набуття більш значущих умінь та компетентностей задля належного виконання службових обов'язків. Розвиток України протягом останніх років та стрімкий рух до європейської інтеграції зумовлює суттєві перетворення у суспільстві та вимагає сумлінного перегляду основних форм і методів здійснення освітнього процесу.

Обґрунтовано, що процес підготовки кадрів для пенітенціарної системи України включає в себе відповідні цикли здійснення певних дій задля здобуття встановлених компетентностей, а саме: початковий етап звернення до пенітенціарної установи з метою започаткування процедури зарахування до закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання; зарахування до спеціалізованого пенітенціарного закладу вищої освіти; проходження відповідного навчання та підготовки, що включає в себе засвоєння теоретичного матеріалу та отримання практичних навичок (проходження практики, стажування за посадою); персональний розподіл на роботу; закінчення навчання та направлення для подальшого проходження служби у пенітенціарні установи.

4. Сформульовано дефініцію визначення «Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України» - це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби).

Виокремлено відповідні складові процесу проходження служби в пенітенціарній системі України, а саме:

I етап – виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги));

II етап – призначення на посади рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби; безпосереднє здійснення службової діяльності, що включає в себе виконання обов'язків персоналом; переміщення по службі, присвоєння спеціального звання, проходження професійного навчання, атестування, проходження службової підготовки;

III етап – припинення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (звільнення зі служби).

Розкрито сутність поняття «особливий характер» проходження служби в пенітенціарній системі України, що полягає у спеціальних умовах проходження цієї самої служби, що включають в себе: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час.

5. У дисертаційному дослідженні запропоновано зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5 та доведено, що термін направлення новоприйнятого працівника залежить від графіку комплектування осіб рядового і начальницького складу ДКВС України щодо направлення на професійне навчання та сформовано підстави для впровадження інституту наставництва, що полягає у закріпленні найбільш досвідченого працівника за профілем служби за новоприйнятим працівником задля того, щоб особа переймала певний досвід, отримавши ряд теоретичних і практичних знань, умінь та навичок.

Війна із російською федерацією зумовлює потребу в удосконаленні та розширенні нормативного забезпечення щодо функціонування змішаної форми професійного навчання, що включає в себе очну та дистанційну форми.

Дефіцит коштів державного бюджету зумовлює потребу у перегляді питання щодо відшкодування коштів, витрачених державою на первинну професійну підготовку співробітників ДКВС України, яких уперше прийнято на службу та особами, достроково відрахованими через їх небажання продовжувати або проходити навчання, порушення службової дисципліни, невиконання навчального плану, отримання незадовільної оцінки за результатами підсумкового контролю. З метою врегулювання даного питання в процесі дослідження запропоновано для затвердження Міністерством юстиції України та з метою правового регулювання процедури відшкодування коштів осіб, уперше прийнятих на службу, направлених для проходження первинної професійної підготовки та достроково відрахованих із закладу вищої освіти Типову форму контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти (Додаток 3).

6. Безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань, вдосконалення їх в процесі професійної діяльності та підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей відіграють важливу роль для формування якісного особового складу пенітенціарної системи України. Державою визначено нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України, проте законодавець не в повній мірі розкриває особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо власного персоналу ДКВС України. Система безперервного розвитку пенітенціарного співробітника включає в себе такі елементи як «службова підготовка » та «підвищення кваліфікації», проте дефініції зазначених термінів потребують розмежування. Ефективність професійного навчання пенітенціарного персоналу України залежить від наявності професійно підготовлених, компетентних науково-педагогічних кадрів, що здійснюють зазначену підготовку фахівців для ДКВС України. Тому питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є важливим і актуальним.

На основі опрацювання низки доктринальних засад організації здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу України, узагальнення позитивного європейського досвіду формування інституту професійної підготовки кадрів для пенітенціарної системи та вивчення положень правового регулювання порядку здійснення професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України запропоновано удосконалити низку нормативно-правових актів у сфері здійснення професійної підготовки вітчизняних пенітенціаріїв (Додатки Г, Д, Ж).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В., Андрійко О. Актуальні завдання створення нового законодавства про державну службу в Україні. *Юридичний журнал*. 2005. № 8. С. 53-55.
2. Автухов К. А., Яковець І. С. Реінтеграційний напрям діяльності персоналу установ виконання покарань: науково-практичний посібник / за заг. ред. А. Х. Степанюка. Харків: Право, 2013. 148 с.
3. Академія підготовки тюремного персоналу / Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter. Офіційний сайт. URL: <https://www.krus.no> (дата звернення 03.03.2023 р.).
4. Академія системи правосуддя / Akademia wymiaru sprawiedliwości. Офіційний сайт. URL: <https://aws.edu.pl/ksztalcenie/informacje-o-studiach-podyplomowych> (дата звернення 03.03.2023 р.).
5. Аніщенко В.О. Теоретичні і методичні засади ступеневої професійної підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... д-ра пед. наук. Хмельницький, 2020. 515 с.
6. Бадира В.А., Денисов С.Ф., Денисова Т.А., Мінаєв М.М., Хашев В.Г. Кримінально-виконавче право: навч. посібник / за ред. Денисової Т.А. Київ. Істина, 2008, 400 с.
7. Бадира В.А., Денисова Т.А. Правові основи виправлення та ресоціалізації жінок, засуджених до позбавлення волі: монографія. Запоріжжя, 2009. 168 с.
8. Березняк В.С. Роль наставництва у підготовці працівників Національної поліції. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 330-331.
9. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2006. 420 с.

10. Богатирьов І.Г. Державна кримінально-виконавча служба України : (історія та сучасність) / І.Г.Богатирьов, О.І.Богатирьова; Міністерство внутрішніх справ України, Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. Дніпро: Ліра ЛТД, 2007. 351с.
11. Богунов С. О., Копотун І. М., Пузирьов М. С. Пенітенціарні системи України та Норвегії: порівняльно-правовий аналіз: посіб. / за заг. ред. О. М. Джужі. Київ: ДПтС України, 2012. 52 с.
12. Бодюл Є.М. Проблеми доктринального визначення поняття «пенітенціарна система». *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 29-35.
13. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2003. 215 с.
14. Гуржій В.І., Мелентьев М.П. Пенітенціарні системи зарубіжних країн: підр. - практ. посіб. Київ: МВС України, 1993. 104 с.
15. Дармограй П. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів державної пенітенціарної служби України у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2017. 270 с.
16. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.- метод. посіб. / С.Д. Дубенко; За заг. ред. Н.Р. Нижник. Київ. : Ін Юре, 1999. 242 с.
17. Деякі питання оптимізації діяльності центральних органів виконавчої влади системи юстиції : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.05.2016 р. № 343: станом на 10 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/343-2016-p#Text> (дата звернення: 19.03.2024).
18. Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Офіційний сайт. URL: <http://govua.in.ua/index.php/about-us/istoriya> (дата звернення 03.08.2023 р.).
19. Дрозд О. Проходження державної служби в Україні як складова предмета адміністративно-правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10. С.102-106.

20. Дука О.А. Здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу у відомчих навчальних закладах Державної пенітенціарної служби України. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014. № 1. С. 79 – 90.

21. Збірник документів Ради Європи з запобігання перенаселеності в'язниць / Рада Європи, 2015. 168 с. URL: <https://rm.coe.int/168047ebb5>.

22. Звенигородський О. М., Карелін В. В. Щодо особливостей підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Федеративної Республіки Німеччини. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 1. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2019/35.pdf.

23. Зінченко С.А. Створення системи підготовки кадрів пенітенціарної служби України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. С. 5–12.

24. Зливко С. В., Сикал М. М. Сутність і поняття адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів для пенітенціарної системи України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право: науковий журнал / Академія Державної пенітенціарної служби*. Чернігів: Академія ДПтС, 2019. № 3.

25. Зливко С. Особливості адміністративно-правового статусу Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах реформування. *Актуальні проблеми правознавства*. 2016. Вип. 3. С. 35–40.

26. Зливко С.В. Деякі аспекти формування кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України. *Українські наукові записки*. 2008. № 4 (28). С.251-255.

27. Зливко С.В., Гречанюк С.К., Мулявка Д.Г. Функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах: монографія. Чернігів: РВВ Чернігівського юридичного коледжу ДДУПВП, 2011. 161с.

28. Історія Академії. Пенітенціарна академія України. URL: <http://academysps.edu.ua/istoriya-akademiyi/> (дата звернення: 18.03.2024).

29. Кікінчук В.Ю. Щодо визначення поняття державної служби. *Форум права*. 2012. № 3. С. 282-286.

30. Концепція школи тренерів Інституту професійного розвитку Академії Державної пенітенціарної служби: затв. рішенням наук. метод. ради від 15.06.2023 № 7.

31. Легенький А. М. Проблеми адміністративно-правового регулювання процедур кадрового забезпечення пенітенціарної системи України. *Актуальні проблеми досудового розслідування та судового розгляду злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості дітей, шляхи їх вирішення*: зб. наук. пр. Київ: НАВС, 2020. С. 382–384.

32. Ліховіцький Я. О. Персонал органів та установ виконання покарань як суб'єкт виконання покарань в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2017. 556 с.

33. Лозінський М. Б. Формування поняття «персонал органів та установ виконання покарань» на теренах сучасної України. *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави*: матеріали II заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 20 квіт. 2018 р.) / гол. ред.: О. М. Тогочинський; Міністерство юстиції України, Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2018 С. 210–213.

34. Матвеева Ю.О., Конопацька О.М. Засади службового етикету в діяльності працівника Державної кримінально-виконавчої служби України. *Юридична психологія*. 2016. № 2(19). С. 159-169.

35. Михайленко П. П., Кондратьєв Я. Ю. Історія міліції України у документах і матеріалах / у 3 т. Київ: Генеза, 1999. Т. 2: 1926–1945 рр. 412 с.

36. Навчальний інститут пенітенціарної служби та служби пробації / The Training Institute for Prison and Probation Service. Офіційний сайт. URL: <https://rskk.fi/en/index.html> (дата звернення 03.03.2023 р.).

37. Національний класифікатор України: Класифікатор професій ДК 003:2010: затв. та над .чин. наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

38. Огляд іноземної практики підготовки персоналу пенітенціарної системи: науковий аналіз / А. О. Галай (заг. ред.), О. Дука, О. Сахнік, І. С. Яковець. Київ : КНТ, 2014. 47 с., с. 9.

39. Ошовський В. І. Шляхи вдосконалення адміністративних процедур діяльності державної пенітенціарної служби України крізь призму зарубіжного досвіду. *Наше право*. 2015. № 5. С. 36–42.

40. Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2014. Вип. 3. С. 194–203.

41. Пенітенціарна система України: історія та сучасність : видання до 15-ої річниці утворення центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань / за заг. ред. О. В. Лісіцкова. Київ. 2013. 270 с.

42. Перепелиця А.В. Особливості професійного відбору персоналу до органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2008. № 2. С. 1-9.

43. Підвисоцький Р. М. Правове забезпечення безпеки засуджених та персоналу в установах виконання покарань. *Право і суспільство*. 2016. № 1. Ч. 2. С. 140–144.

44. Підтримка персоналу – запорука ефективності в професійній діяльності. Державна кримінально-виконавча служба України. URL: <https://kvs.gov.ua/new/note/4556/> (дата звернення: 12.12.2020).

45. Положення про Інститут професійного розвитку Пенітенціарної академії України: затв. Наказом Пенітенціарної академії України від 27.10.2023 р. № 630/ОД. URL: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/polozhennya-Institut.pdf> (дата звернення: 01.08.2024).

46. Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії Державної пенітенціарної служби: затв. наказом Академії Державної пенітенціарної служби від 20.05.2021 р. № 198/ОД. URL: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2021/11/Polozhennja-pro-PK.pdf> (дата звернення: 01.08.2024).

47. Положення про проходження практики курсантами (слухачами) Пенітенціарної академії України в органах та установах державної кримінально-виконавчої служби України: затв. Наказом Пенітенціарної академії України від 24.11.2023 р. № 731/ОД URL: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/04/Polozhennya-pro-praktiku-kursantiv-ta-sluhachiv.pdf> (дата звернення: 01.08.2024).

48. Правила прийому громадян України на навчання за програмою підготовки офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки в Академії Державної пенітенціарної служби в 2024 році: затв. Наказом Пенітенціарної академії України від 25.01.2024 р. № 49/ОД URL: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Pravila-vstupu-2024-1.pdf> (дата звернення: 01.08.2024).

49. Про виведення Державного департаменту України з питань виконання покарань з підпорядкування Міністерству внутрішніх справ України: Указ Президента України від 12.03.1999 р. № 248/99: станом на 30 лип. 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/248/99#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

50. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 року № 1556-VII . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/conv#n77> (дата звернення: 25.08.2023).

51. Про внесення змін до Переліку найменувань органів, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів і навчальних закладів, що належать до сфери управління Державної пенітенціарної служби України: наказ Державної пенітенціарної служби України від 28.07.2016 № 225/ОД-16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0225838-16#Text> (дата звернення 19.03.2024).

52. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV: станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

53. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII: станом на 30 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

54. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 р. № 3460-IV: станом на 3 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

55. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

56. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII 25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/conv#n550> (дата звернення: 25.08.2023).

57. Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки: Закон України від 09.04.2015 р. № 317-VIII: станом на 27 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/317-19#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

58. Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336: станом на 22 вересня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> (дата звернення 01.08.2023)

59. Про затвердження Інструкції з організації обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України: Наказ Міністерства юстиції України від 30.08.2017 р. № 2771/5: станом на 5 червня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1077-17#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

60. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 р. № 1465: станом на 18 груд. 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

61. Про затвердження кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 06.01.2022 р. № 27/5:

станом на 24 червня 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-22#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

62. Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків: Наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 06.11.2023 р. № 249/23: станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1966-23#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

63. Про затвердження Положення про Державну пенітенціарну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 394/2011: станом на 22 черв. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/394/2011#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

64. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: постанова Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 № 228 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

65. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.12.2015 р. № 1625. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

66. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 17.03.2023 р. № 1000/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-23#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

67. Про затвердження Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 26.12.2018 р. № 4091/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1496-18#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

68. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення та компенсаційних виплат особам рядового і начальницького складу Державної

кримінально-виконавчої служби України : Наказ Міністерства юстиції України від 28.03.2018 р. № 925/5: станом на 3 черв. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0377-18#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

69. Про затвердження Порядку підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.05.2020 р. № 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0496-20#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

70. Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань : Наказ Міністерства юстиції України від 22.11.2016 р. № 3301/5: станом на 26 квіт. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1511-16#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

71. Про затвердження Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 24.01.2017 р. № 172/5: станом на 9 верес. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0107-17#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

72. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF/conv#n275> (дата звернення: 25.08.2023).

73. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад : Наказ Міністерства юстиції України від 27.02.2020 р. № 701/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0222-20#Text> (дата звернення: 29.08.2024).

74. Про затвердження Порядку проведення медичного огляду кандидатів на службу та осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України у закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України: наказ Міністерства юстиції України, Міністерства

внутрішніх справ України від 27.09.2021 № 3407/5/709. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1263-21#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

75. Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р. № 171: станом на 31 серп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-п#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

76. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства юстиції України та його територіальних органів: Наказ Міністерства юстиції України від 21.09.2017 р. № 2952/5: станом на 2 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1164-17#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

77. Про затвердження схем тарифних розрядів за посадами осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 13.03.2018 р. № 685/5: станом на 9 берез. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0289-18#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

78. Про затвердження Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України: наказ Міністерства юстиції України від 06.12.2017 № 3888/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1490-17#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

79. Про ліквідацію Інституту кримінально-виконавчої служби: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.03.2019 р. № 145-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2019-р#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

80. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

81. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 09.12.2010 р. № 1085/2010: станом на 21 січ. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

82. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII: станом на 27 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

83. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 року № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 25.08.2023).

84. Про пенітенціарну систему: проект Закону України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71498 (дата звернення: 13.03.2024).

85. Про пробацію : Закон України від 05.02.2015 р. № 160-VIII: станом на 28 берез. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

86. Про реорганізацію деяких закладів освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.03.2021 р. № 200-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/200-2021-p#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

87. Про створення Київського училища міліції та Чернігівського училища внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.1992 р. № 197. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/197-92-п#Text> (дата звернення: 18.03.2024).

88. Про створення Чернігівського юридичного училища Державного департаменту з питань виконання покарань: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.06.1999 р. № 1161. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1161-99-п#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

89. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-p#Text> (дата звернення: 01.08.2024).

90. Про утворення Академії Державної пенітенціарної служби: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.10.2015 р. № 1111-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1111-2015-p#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

91. Про утворення Державного департаменту України з питань виконання покарань: Указ Президента України від 22.04.1998 р. № 344/98: станом на 12 берез. 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/98#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

92. Про утворення територіальних органів Державної пенітенціарної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2011 р. № 1062. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1062-2011-p#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

93. Про чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України: Закон України від 02.03.2000 р. № 1526-III: станом на 11 черв. 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1526-14#Text> (дата звернення: 19.03.2024).

94. Прокопенко О. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення правопорядку в регіоні. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2016. № 3. С. 84-87.

95. Пташинський О.Б. Правові проблеми реформування пенітенціарної системи в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Київ. 2001. 185 с.

96. Ребкало М. М. Сутнісні аспекти професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби. *Актуальні проблеми освіти, науки та галузевого законодавства у світлі вимог Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки*: матеріали міжнар. заоч. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 30 черв. 2017 р.). Чернігів: Десна Поліграф, 2017. С. 93–95.

97. Самосьонок А.О. Актуальні питання підготовки працівників Державної кримінально-виконавчої служби. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 1(3). С. 143-150.
98. Сахнік О. Гуманістична спрямованість професійної підготовки пенітенціарного персоналу зарубіжних країн. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 1 (6) С. 200–212., с. 206.
99. Сидоренко Н. Конспект лекцій з дисципліни «Публічна служба в Україні». Дніпро, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2016. 134 с.
100. Сикал М.М., Ткаченко О.Г. Кадрове забезпечення Державної пенітенціарної служби України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2015. № 4(162). С. 13-19.
101. Сіцінський А.С. Державна служба і державна бюрократія. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2004. № 1-2. - С. 317-322.
102. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2009. 656 с.
103. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: підручник. Київ: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2009. 520 с.
104. Служба в`язниці та пробації Фінляндії / Prison and Probation Service of Finland. Офіційний сайт. URL: https://rikosseuraamus.fi/en/index/criminalsanctions_agency/traininginstituteforprisonandprobationservice.html (дата звернення 03.03.2023 р.).
105. Сокальська О. В. В`язнична система Франції: етапи формування та сучасний стан. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 39. Т. 1. С. 18–22.
106. Соколенко О. Л. Види правоохоронних органів України. *Форум права*. 2012. № 3. С. 699–705.

107. Солоткий С.А. Концептуальні засади державної служби в Україні: проблемні питання. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2021. № 1(21). С. 127-133.

108. Статут Пенітенціарної академії України, заснованої на державній формі власності, підпорядкованої Міністерству юстиції України: затв. Наказом Міністерства юстиції України від 06.10.2023 р. № 3548/5. URL: <https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2023/11/STATUT-2023-ROKU.pdf> (дата звернення: 01.08.2024).

109. Степанюк А. Х., Четверикова О. С., Яковець І. С. Ефективність діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України: наук.-практ. посіб. / за заг. ред. А. Х. Степанюка. Харків: Кроссруд, 2009. 176 с.

110. Стеценко С. Г. Кримінально-виконавча політика крізь призму відомчої освіти. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського союзу: розвиток та інтеграція*: матеріали міжнар. наук-практ. конф. (м. Київ, 27 листоп. 2015 р.) Київ: Ін-т крим.-викон служби. 2015. С. 73–75.

111. Томков Н.О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: Право. 2024. № 1(21). С. 115-126.

112. Томков Н.О. Правове регулювання становлення відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2 С. 335-341;

113. Томков Н.О. Правові підстави функціонування навчальних центрів професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. № 82 (2). С. 264 – 268

114. Томков Н.О. Проблеми нормативного врегулювання порядку перепідготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави* : матеріали Х заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.) / гол. ред.

О. М. Тогочинський ; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2022. 288 с. С. 230-233.

115. Томков Н.О. Сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система». *Реформа пробації: можливість обирати майбутнє*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2024 р.) / голов. ред. О. В. Висоцька ; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. С. 321– 324

116. Томков Н.О. Сучасний стан реформування професійного навчання пенітенціарного персоналу України. Актуальні проблеми юридичної науки. *Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання»* (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 р.). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2023. С.281-283.

117. Томков Н.О. Сучасні проблеми реформування підготовки пенітенціарного персоналу України. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали VII заочної науково-практичної конференції* (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 196 с. С. 171-173.

118. Удосконалення фахової підготовки співробітників Державної кримінально-виконавчої служби: збірник матеріалів навчально-методичного семінару. Київ. ДДУ ПВП, 2005. 88 с.

119. Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Офіційний сайт. URL: <http://govua.in.ua/index.php/about-us/istoriya> (дата звернення 03.11.2019 р.).

120. Чебоненко С. О. Професійна підготовка пенітенціарного персоналу України з урахуванням європейського досвіду. *Актуальні проблеми модернізації законодавства та освіти в умовах євроінтеграційного поступу України*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 27–28 жовт. 2016 р.) / редкол.: Тогочинський О. М. та ін.; Міністерство юстиції України, Акад. ДПтС. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. С. 316–320.

121. Човган В.О. Пенітенціарна система України та стандарти Європейського комітету з запобігання катуванням / передм. М.М. Гнатовського; ГО «Харківська правозахисна група» - Харків: Права людини, 2020. – 400 с.

122. Чомахашвілі О. Ш., Микитась О. М. Зарубіжний досвід діяльності системи виконання покарань. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3. С. 133–139.

123. Швейцарський центр компетенції виправних служб / Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug. Офіційний сайт. URL: <https://www.skjv.ch/de/bildung/fachfrau-fachmann-justizvollzug/anmeldung-zulassung> (дата звернення 03.03.2023 р.).

124. Шкута О.О. Теоретико-правовий аналіз поняття «пенітенціарна система». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 30. С. 56-59.

125. Шляхи реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. Міністерство юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_21953 (дата звернення: 04.12.2023).

126. Ягунов Д.В. Державна пенітенціарна служба України: деякі питання концептуального та термінологічного обґрунтування. *Актуальні проблеми державного управління*. 2011. № 3. С. 175-178.

127. Яковець І. С., Автухов К. А. Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина. Наукові дослідження. Питання боротьби зі злочинністю. 2015. Вип. 30. С. 17–30.

128. Яковець І., Новосад Ю. Про зміст поняття «персонал органів та установ виконання покарання» та його системоутворюючі ознаки. *Історико-правовий часопис*. 2017. № 1(9). С. 120-125.

129. Яковець І.С. Теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу виконання кримінальних покарань: монографія. Харків: Право, 2013. 392 с.

130. Butler M. The Northern Ireland Prison Reform Programme: progress made and challenges remaining. URL:

https://www.researchgate.net/publication/312041791_The_Northern_Ireland_Prison_Reform_Programme_Progress_Made_and_Challenges_Remaining (дата звернення: 13.06.2021).

131. Cabral S., Saussier S. Organizing Prisons through Public-Private Partnerships: A Cross Country Investigation. URL: <https://www.scielo.br/pdf/bar/v10n1/aop1112.pdf> (дата звернення: 13.06.2024).

132. Global Trends in the Prison System 2020: An Overview of International Law Reforms and the Institute for Justice of Thailand. Bangkok: Thailand Institute of Justice, 2021. URL: <https://knowledge.tijthailand.org/en/publication/detail/globalprison-trends-2020#book/> (дата звернення: 06.10.2022).

133. Her Majesty's Inspectorate of Prisons and the Care Quality Commission. Social Care in Prisons in England and Wales: A thematic report 17 December 2018. URL: <https://www.justiceinspectors.gov.uk/hmiprisons/wpcontent/uploads/sites/4/2018/10/Action-Plan-Social-Care-in-Prisons.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

134. HM Chief Inspector of Prisons for England and Wales: Annual Report 2018–19. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/814689/hmip-annual-report-2018-19.pdf (дата звернення: 30.11.2023).

135. Kazemian L., Andersson C. The French Prison System: Comparative Insights for Policy and Practice in New York and the United States. URL: <https://jjrec.files.wordpress.com/2014/04/rec20121.pdf> (дата звернення: 11.10.2022).

136. Kładoczny P., Wolny M. Prison conditions in Poland. URL: https://www.prisonobservatory.org/upload/Prison_Poland.pdf (дата звернення: 06.10.2020).

137. Liebling A., Price D., Shefer G. The Prison Officer. London: Willan., 2010. 256 p.

138. Carr N. The criminal justice system in Northern Ireland. URL: https://www.researchgate.net/publication/319542099_The_Criminal_justice_system_in_Northern_Ireland (дата звернення: 18.12.2022).

139. Norway. World Prison Brief data. URL: <http://www.prisonstudies.org/country/norway> (дата звернення: 15.12.2022).
140. Prison and Probation Service of Finland Lintulahdenkatu. URL: https://www.rikosseuraamus.fi/material/sites/rise_ja_rskk_yhteiset/dokumentit/gmnij838x/RISE_Prison_and_Probation_Service_of_Finland_Statistical_yearbook_2022.pdf (дата звернення: 06.10.2020).
141. South N., Weiss R. P. Comparing Prison Systems (International Studies in Global Change). 1st ed. New York: Routledge, 2014. 509 p.
142. Subramanian R. How Some European Prisons Are Based on Dignity Instead of Dehumanization. URL: <https://www.brennancenter.org/our-work/analysis-opinion/how-some-european-prisons-are-based-dignity-instead-dehumanization> (дата звернення: 15.12.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях:

1. Томков Н.О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України». *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* № 1(21). 2024. С. 115-126. DOI <https://doi.org/10.32755/sjlaw.2024.01>

2. Томков Н.О. Правові підстави функціонування навчальних центрів професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2024. № 82 (2). С. 264 – 268. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.42>

3. Томков Н.О. Правове регулювання становлення відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ.* 2024. № 2 С. 335-341. DOI <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2024-2-335-341>

Опубліковані праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Томков Н.О. Сучасні проблеми реформування підготовки пенітенціарного персоналу України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали VII заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 196 с. С. 171-173;

5. Томков Н.О. Проблеми нормативного врегулювання порядку перепідготовки осіб рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави : матеріали X заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.) / гол. ред.

О. М. Тогочинський ; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2022. 288 с. С. 230-233;

6. Томков Н.О. Сучасний стан реформування професійного навчання пенітенціарного персоналу України. Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 р.). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2023. С.281-283;

7. Томков Н.О. Сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система». Реформа пробації: можливість обирати майбутнє: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2024 р.) / голов. ред. О. В. Висоцька; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. С. 321– 324.

8. Томков Н.О. Сутність поняття «державна служба» в Україні. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали LI-ої Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. І.В. Жукової, Є.О. Романенка. м. Нікосія (Кіпр): ВАДНД, 07 грудня 2024 р. С. 51-53.

АКТИ

про впровадження дисертаційного дослідження



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з освітньо-наукової
роботи Пенітенціарної академії України,
доктор юридичних наук, професор

В. Пузирний
Вячеслав ПУЗИРНИЙ
к. 06.11.2024 р.

АКТ

про впровадження в наукову діяльність Пенітенціарної академії України результатів дисертаційного дослідження Томкова Никити Олеговича з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право

Комісія у складі:

голови комісії – полковника внутрішньої служби Володимира СПІВАКА, начальника навчального відділу, доктора філософських наук, доцента;

членів – в.о. завідувача кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології юридичного факультету Сергія ІВАШКА, кандидата юридичних наук; капітана внутрішньої служби Аліни КВІТКИ, т.в.о. начальника відділу наукової діяльності та міжнародного співробітництва, доктора філософії (освітні, педагогічні науки)

склала цей Акт про те, що результати дисертації Никити ТОМКОВА з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України» використовуються у науковій діяльності науковими співробітниками та науково-педагогічними працівниками кафедр Пенітенціарної академії України для підготовки монографій, навчальних посібників, наукових статей, ад'юнктами (аспірантами), слухачами магістратури, курсантами та студентами при написанні наукових статей, тез доповідей, студентських (курсантських) наукових робіт, рефератів, курсових робіт, а також при проведенні наукових і науково-практичних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів).

Комісією рекомендовано до використання у науковій діяльності наступні публікації Никити ТОМКОВА:

1. Томков Н.О. Сучасні проблеми реформування підготовки пенітенціарного персоналу України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали VII заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 196 с. С. 171-173;
2. Томков Н.О. Проблеми нормативного врегулювання порядку перепідготовки осіб рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави : матеріали X заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський ; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2022. 288 с. С. 230-233;

3. Томков Н.О. Сучасний стан реформування професійного навчання пенітенціарного персоналу України. Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 р.). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2023. С.281-283;
4. Томков Н.О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: Право. 2024. № 1 (21). С. 115 – 128;
5. Томков Н.О. Правові підстави функціонування навчальних центрів професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. № 82 (2). С. 264 – 268;
6. Томков Н.О. Сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система». *Реформа пробації: можливість обирати майбутнє*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2024 р.) / гол. ред. О. В. Висоцька ; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. С. 321– 324;
7. Томков Н.О. Правове регулювання становлення відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2 С. 335-341.

Голова комісії:

Начальник навчального відділу,
доктор філософських наук, доцент,
полковник внутрішньої служби



Володимир СПІВАК

Члени комісії:

В.о. завідувача кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та
кримінології юридичного факультету
кандидат юридичних наук




Сергій ІВАШКО

Т.в.о. начальника відділу наукової діяльності та
міжнародного співробітництва
доктор філософії (освітні, педагогічні науки)
капітан внутрішньої служби

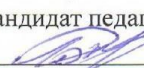
Аліна КВІТКА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з освітньо-наукової
роботи Пенітенціарної академії України,
доктор юридичних наук, професор

Вячеслав ПУЗИРНИЙ
«06» 12 2024 р.

ПОГОДЖЕНО

В.о. директора Інституту професійного
розвитку Пенітенціарної академії України,
кандидат педагогічних наук, доцент

Дмитро ПОКРИШЕНЬ
«06» 12 2024 р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертації Томкова Никити Олеговича
з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу
пенітенціарної системи України» до освітнього процесу в Інституті професійного розвитку
Пенітенціарної академії України**

Комісія у складі:

голови комісії – полковника внутрішньої служби Олександра ТКАЧЕНКА, начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Інституту професійного розвитку, кандидата юридичних наук, доцента;

членів – підполковника внутрішньої служби Людмили ОЛЕФІР, заступника начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Інституту професійного розвитку, кандидата юридичних наук, доцента; майора внутрішньої служби Сергія СВІЖЕНКА, начальника відділу організації навчання та методичної роботи Інституту професійного розвитку

склала цей Акт про те, що результати дисертації Никити ТОМКОВА з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України» впроваджені в освітній процес Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України у рамках проведення навчальних занять з начальниками, старшими інспекторами відділу (секторів, груп) по роботі з персоналом установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України; першими заступниками начальника установ виконання покарань з нагляду і безпеки, охорони та оперативної роботи установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, згідно з затвердженими Міністерством юстиції освітніми програмами (післядипломної освіти).

Комісією рекомендовано до використання в освітньому процесі наступні публікації Никити ТОМКОВА:

1. Томков Н.О. Сучасні проблеми реформування підготовки пенітенціарного персоналу України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали VII заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 12 березня 2021 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2021. 196 с. С. 171-173;
2. Томков Н.О. Проблеми нормативного врегулювання порядку перепідготовки осіб рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби України. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави : матеріали X заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 02 грудня 2022 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський ; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2022. 288 с. С. 230-233;
3. Томков Н.О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія: Право. 2024. № 1 (21). С. 115 – 128;
4. Томков Н.О. Правові підстави функціонування навчальних центрів професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2024. № 82 (2). С. 264 – 268;
5. Томков Н.О. Сучасне розуміння дефініції «пенітенціарна система». *Реформа пробації: можливість обирати майбутнє*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2024 р.) / голов. ред. О. В. Висоцька ; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2024. С. 321– 324;
6. Томков Н.О. Правове регулювання становлення відомчої вищої освіти в пенітенціарній системі України. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2 С. 335-341.

Голова комісії:

Начальник кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку, кандидат юридичних наук, доцент, полковник внутрішньої служби



Олександр ТКАЧЕНКО

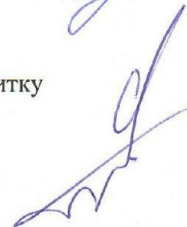
Члени комісії:

Заступник начальника кафедри формування та розвитку професійних компетентностей персоналу ДКВС України Інституту професійного розвитку, кандидат юридичних наук, доцент, підполковник внутрішньої служби



Людмила ОЛЕФІР

Начальник відділу організації навчання та методичної роботи Інституту професійного розвитку майор внутрішньої служби



Сергій СВІЖЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. начальника державної установи
«Чернігівський слідчий ізолятор»
підполковник внутрішньої служби

Юрій БІЛОКОЛОША
2024 р.

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Томкова Никити Олеговича з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право у практичну діяльність ДУ «Чернігівський слідчий ізолятор»

Комісія у складі:

голови комісії – підполковника внутрішньої служби Андрія СЛЮЗКО, в.о. заступника начальника СІЗО з режиму і охорони та оперативної роботи;

членів – капітана внутрішньої служби Сергія ПАВЛЕНКА, заступника начальника відділу режиму і охорони; капітана внутрішньої служби Тетяни ЛЕБЕДЬ, старшого інспектора (з виховної та соціально-психологічної роботи з персоналом) сектору по роботі з персоналом

склала цей Акт про те, що комісією розглянуто результати дисертації Никити ТОМКОВА з теми «Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України» у вигляді науково обґрунтованих пропозицій і рекомендацій щодо порядку здійснення професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України в частині регулювання окремих питань проведення службової підготовки, правового регулювання порядку проходження служби, а також проходження навчання у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації.

Комплексне вивчення узагальнень, висновків та пропозицій, запропонованих автором за результатами проведеного дисертаційного дослідження, зокрема, пропозицій щодо організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та окремих аспектів порядку організації підсумкової перевірки рівня службової підготовки пенітенціаріїв за результатами навчального року засвідчило, що вони мають істотний теоретичний рівень та практичну значущість.

Голова комісії:

В.о. заступника начальника СІЗО
з режиму і охорони та оперативної роботи
підполковника внутрішньої служби

Андрій СЛЮЗКО

Члени комісії:

Заступник начальника відділу режиму і охорони
капітан внутрішньої служби

Сергій ПАВЛЕНКО

2

Старший інспектор (з виховної та соціально-
психологічної роботи з персоналом)
сектору по роботі з персоналом
капітан внутрішньої служби



Тетяна ЛЕБЕДЬ

Гене́за професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні (1977 рік – т/час)

Період	Характеристика періоду	Основні події періоду
I період (1977 – 1992 роки)	Створення системи підготовки та підвищення кваліфікації діючих фахівців органів внутрішніх справ (співробітників спецкомендатур, інспекцій з виправних робіт, відділів та управлінь інших підрозділів, пов'язаних з виконанням покарань без позбавлення волі)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утворення Дніпродзержинської школи підготовки молодшого й середнього начальницького складу виправно-трудоустанов МВС УРСР (1977 р.); 2. Утворення Чернігівської школи удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР (1978 р.)
II період (1992 – 2002 роки)	Становлення системи професійної підготовки, підготовка громадян України, які мають повну загальну середню освіту, а також осіб, які проходили службу в органах внутрішніх справ на посадах молодшого начальницького складу	<ol style="list-style-type: none"> 1. На базі Чернігівської школи удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР створено Чернігівське училище внутрішніх справ МВС України (1992 р.); 2. Створення Державного департаменту України з питань виконання покарань (1998 р.); 3. Перехід Чернігівського училища внутрішніх справ МВС України до сфери управління Державного департаменту України з питань виконання покарань та створення на його базі Чернігівського юридичного училища Державного департаменту України з питань виконання покарань (1999 р.);

		<p>4. Створено Білоцерківський центр професійної підготовки працівників кримінально-виконавчої системи (1999 р.);</p> <p>5. Започатковано функціонування факультету підготовки кадрів для пенітенціарної системи України в Національному університеті «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого» (2000 р.);</p> <p>6. Створено Хмельницьке училище підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу Державної кримінально виконавчої служби України (2002 р.);</p> <p>7. Започатковано функціонування факультету підготовки кадрів для пенітенціарної системи України у Національному університеті ім. В.Н. Каразіна (2002 р.)</p>
<p>III період (2002 – 2015 роки)</p>	<p>розвиток системи професійної освіти, спроба утворення єдиної системи відомчої освіти в пенітенціарній системі</p>	<p>1. Чернігівське юридичне училище Державного департаменту України з питань виконання покарань реорганізовано у Чернігівський коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань (2002 р.);</p> <p>2. Утворення Державної кримінально-виконавчої служби України (2005 р.) ;</p> <p>3. Державний департамент України з питань виконання покарань реорганізовано та утворено Державну пенітенціарну службу України (2010 р.);</p> <p>4. Створено Інститут кримінально-виконавчої служби (2011 р.);</p> <p>5. Чернігівський юридичний коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань перейменовано у Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України (2012 р.)</p>

IV період (2015 рік – т/час)	створення єдиного відомчого закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання	<ol style="list-style-type: none">1. Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України реорганізовано в Академію Державної пенітенціарної служби (2015 р.);2. Ліквідація Державної пенітенціарної служби (2016 р.);3. Ліквідація Інституту кримінально-виконавчої служби (2019 р.);4. Академію Державної пенітенціарної служби перейменовано на Пенітенціарну академію України (2023 р.).
---------------------------------	---	---

**Порівняльна таблиця
запропонованих змін до Закону України
«Про Державну кримінально-виконавчу службу України»**

Чинний Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»	Редакція з урахуванням запропонованих змін
<p>Стаття 6. Структура та чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. Державна кримінально-виконавча служба України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, кримінально-виконавчої інспекції, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України.</p>	<p>Стаття 6. Структура та чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>1. Державна кримінально-виконавча служба України відповідно до закону здійснює правозастосовні та правоохоронні функції і складається з центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, його територіальних органів управління, органу пробації, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, воєнізованих формувань, закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, закладів охорони здоров'я, підприємств установ виконання покарань, інших підприємств, установ і організацій, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України.</p>
<p>Стаття 14. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>2. Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також</p>	<p>Стаття 14. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України</p> <p>2. Служба в Державній кримінально-виконавчій службі України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також</p>

до стажу державної служби відповідно до закону.

Стосовно осіб, які претендують на службу в Державній кримінально-виконавчій службі України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України "Про запобігання корупції".

Особи, які претендують на службу в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до Закону України "Про запобігання корупції", та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб.

3. На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України. При прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців. Не може бути прийнята на службу особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення

до стажу державної служби відповідно до закону.

Стосовно осіб, які претендують на службу в Державній кримінально-виконавчій службі України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України "Про запобігання корупції".

Особи, які претендують на службу в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до Закону України "Про запобігання корупції", та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб.

<p>правопорушення, пов'язаного корупцією.</p> <p>Відсутня</p> <p>Відсутня</p>	<p>пов'язаного</p> <p>3</p>	<p>«Особи, які претендують на службу (навчання) в Державній кримінально-виконавчій службі України, до призначення на відповідну посаду або вступу у заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання проходять ознайомчу співбесіду в установі виконання покарань або слідчому ізоляторі за місцем звернення особи, що включає в себе проведення екскурсії по території установи виконання покарань або слідчого ізолятора, ознайомлення із основними функціональними обов'язками персоналу зазначених установ та специфічних особливостей і обмежень під час проходження служби. Порядок організації й проведення ознайомчої співбесіди покладається на керівника відповідної установи».</p> <p>3. Добір на посади начальницького складу пенітенціарної системи України здійснюється по закінченню закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання пенітенціарної системи, інших закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або за наявності документа, що посвідчує навчання на військовій кафедрі або проходження військової служби та/або за наявності досвіду роботи в правоохоронних органах не менше 2-х років. На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки.</p>
---	-----------------------------	---

Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України.

9. Не може бути прийнята на службу особа:

1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою;

2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку;

3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої;

4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав;

5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск;

7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в кримінально-виконавчій системі. Перелік захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в ДКВС України, затверджується спільно Міністерством юстиції України та Міністерством внутрішніх справ України;

8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство

	<p>(підданство) іноземної держави, або особа без громадянства; 9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу до кримінально-виконавчої системи.</p>
Відсутня	<p>Стаття 14-1. Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України 1. Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України - це процес проходження державної служби особливого характеру, що починається з добору на службу та виникнення державно-службових відносин у сфері виконання кримінальних покарань (зарахування на службу до кримінально-виконавчої служби (складання Присяги)), тобто з моменту призначення на посади рядового і начальницького складу, з подальшим переміщенням співробітника по службі, присвоєнням спеціального звання, проходженням професійного навчання і атестування, службової підготовки та закінчується припиненням державно-службових відносин (звільнення зі служби).</p>
Відсутня	<p>Стаття 18. Права та обов'язки посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів 1. Посадові та службові особи органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів зобов'язані: 21) при першому прийомі на службу ДКВС України, пройти професійне навчання у виді первинної професійної підготовки за відповідними освітніми програмами, затвердженими Міністерством юстиції України, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень служби</p>

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**Н А К А З**

№ _____

**Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України**

за № _____

**Про внесення змін до деяких
нормативно-правових актів
Міністерства юстиції
України**

З метою приведення нормативно-правових актів Державної Кримінально-виконавчої служби у відповідність та створення належних умов для підготовки кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України та проходження служби, пункту 10 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 року № 228,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Зміни до деяких нормативно-правових актів Міністерства юстиції України, що додаються.
2. Департаменту публічного права (ППБ) подати цей наказ на державну реєстрацію відповідно до Указу Президента України від 03 жовтня 1992 року № 493 «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади».

3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра юстиції України (ПІБ).

Міністр

(ПІБ)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства
юстиції України

№ _____
Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України

за № _____

ЗМІНИ

до деяких нормативно-правових актів Міністерства юстиції України

1. Внести до Інструкції з організації обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 30.08.2017 № 2771/5, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 04 вересня 2017 року за № 1077/30945 (зі змінами), такі зміни:

абзац 6 пункту 4 Розділу IV викласти у наступній редакції:

«у п'ятій частині (матеріали спеціальної перевірки) - матеріали спеціальної перевірки, перевірки відповідно до законів України «Про очищення влади», «Про запобігання корупції», а також відомості з інформаційно-аналітичної системи «Облік відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності та наявності судимості».

2. Внести до наказу Міністерства юстиції України від 06.12.2017 № 3888/5 «Про затвердження Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства

юстиції України», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11 грудня 2017 року за № 1490/31358, такі зміни:

доповнити частину 3 Розділу II. «Обов'язки сторін» Типової форми контракту про здобуття освіти у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, абзацом 7 і викласти його в наступній редакції:

«У разі звільнення особи та/або повторному прийнятті особи протягом одного місяця на військову службу або на службу в інші правоохоронні органи, особа не зобов'язана відшкодовувати витрати, пов'язані з утриманням у закладі вищої освіти, крім випадку повторного звільнення протягом трьох років до закінчення терміну дії контракту».

3. Внести до Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затвердженому наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5, такі зміни:

1) абзац 1 пункту 2 Розділу I викласти в новій редакції:

«2. Конкурс на службу до ДКВС України на зайняття вакантних посад проводиться в Міністерстві юстиції України, міжрегіональних територіальних органах Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань, закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах та воєнізованих формуваннях з метою добору осіб, здатних професійно виконувати завдання ДКВС України та службові обов'язки, на відповідні вакантні посади».

2) у підпункті 2 пункту 3 Розділу I слово «співбесіда» замінити на «співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

3) пункт 3 Розділу I доповнити підпунктом 3 та викласти в такій редакції:

«3) Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-

виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів»;

4) назву Розділу VI «Співбесіда» замінити на «Співбесіда із конкурсною комісією щодо визначення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата на службу до ДКВС України»;

5) виключити підпункт 6 пункту 2 Розділу III;

6) пункт 2 Розділу III доповнити підпунктом 6,7,8 та викласти в наступній редакції:

«6) документ про підтвердження наявності відповідного ступеня вищої освіти;

7) медична довідка про проходження попереднього медичного огляду (довідка дійсна 1 місяць із дня її видачі);

8) копія Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою (витяг з реєстру Державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою), що підтверджує рівень володіння державною мовою, визначений Національною комісією зі стандартів державної мови»;

7) назву Розділу VII «Складання рейтингу кандидатів та оформлення результатів конкурсу» замінити на «Складання рейтингу кандидатів»;

8) виключити із Розділу VII абзац 2, 3, 4 пункту 3 та пункт 4 і 5.

9) включити Розділ VIII та викласти його в наступній редакції:

«Розділ VIII. Співбесіда із керівником відповідного органу або установи, якому надано право приймати громадян на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України та/або призначати на відповідні вакантні посади та визначення її результатів

1. З метою визначення переможця (переможців) конкурсу суб'єктом призначення проводиться співбесіда з кожним кандидатом, запропонованим конкурсною комісією.

Така співбесіда за рішенням суб'єкта призначення може проводитися уповноваженою ним особою.

2. Після проведення співбесіди суб'єкт призначення приймає рішення про визначення переможця конкурсу або про його відсутність. Зазначене рішення оформлюється шляхом видання наказу про призначення на відповідну посаду та зарахування на службу до ДКВС України.

3 Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється у тому порядку, в якому він був оголошений.

4. У разі якщо посада, на яку проводився конкурс, стане вакантною протягом одного року з дня оприлюднення результатів конкурсу на офіційному вебпорталі органу або установи, в якому проводився конкурс, або на офіційному вебпорталі органу вищого рівня, а також якщо переможець конкурсу відмовиться від зайняття посади або йому буде відмовлено у призначенні на посаду, у випадках, передбачених розділом IX цього Порядку, суб'єкт призначення має право на повторне визначення переможця конкурсу серед запропонованих конкурсною комісією кандидатів».

10) «Розділ VIII» замінити на «Розділ IX».

4. Внести до Порядку проведення атестування осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказу Міністерства юстиції України від 24.01.2017 № 172/5 такі зміни:

1) включити пункт 5 до Розділу I в наступній редакції:

«5. Під час дії воєнного стану атестування осіб рядового і начальницького складу не проводиться. Рішення щодо призначення співробітника на вищу посаду здійснюється відповідними керівниками з урахуванням інтересів служби. Особи, які були переміщені по службі на вищу посаду без проведення атестування, протягом 60 днів з дня закінчення дії воєнного стану повинні пройти атестування у загальному порядку»;

2) пункт 11 Розділу V викласти в новій редакції:

«11. Для оцінки знань особи, яка підлягає атестуванню, використовується бальна система.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа рядового і молодшого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 40 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України);

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб рядового і молодшого начальницького складу, що становить 20 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб молодшого і рядового начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання.

Максимальна кількість балів, яку може набрати особа середнього, старшого і вищого начальницького складу за результатами письмового іспиту – 60 балів, які враховуються рівними частинами (до 20 балів – на знання Конституції, до 20 балів – перевірку знання антикорупційного законодавства та до 20 балів – на знання спеціального законодавства, що регулює діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України).

За результатами проведеного письмового іспиту атестаційна комісія органів Пенітенціарної системи України встановлює мінімальний бал для осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу, що становить 30 балів.

Кожна правильна відповідь на питання в білеті письмового іспиту осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу оцінюється наступним чином:

20 балів виставляються особам, які виявили повні знання законодавства та надали змістовні відповіді на питання екзаменаційного білета.

10 балів виставляється особам, які виявили розуміння поставлених питань, але в процесі відповіді допустили значну кількість помилок або надали неповну відповідь.

0 балів виставляється особам, які не відповіли на питання».

3) пункт 16 Розділу V викласти в новій редакції:

«16. Для визначення результатів співбесіди використовується недиференційована система оцінювання.

«Зараховано» виставляється особам, які надали правильні та змістовні відповіді на поставлені питання. Дозволяється під час відповіді допустили незначну кількість помилок.

«Незараховано» виставляється особам, які не відповіли на поставлені питання.

4) пункт 13 Розділу VI викласти в новій редакції:

«13. Рішення Комісії реалізується в обов'язковому порядку шляхом прийняття керівником органу чи установи відповідного наказу в місячний термін».

5. Внести до Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5 такі зміни:

1) пункт 7 Розділу V доповнити абзацом 2 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, у яких протягом навчального року закінчилась відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або по догляду за дитиною, згідно медичних показників, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються»;

2) пункт 7 Розділу V доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Особи рядового і начальницького складу, які мають вислугу років більше шести місяців та поновлені на службі протягом навчального року, у разі якщо до проведення підсумкової перевірки рівня службової підготовки залишилось менше шести місяців, до складання заліків не залучаються».

3) пункт 5 Розділу 5 викласти в новій редакції:

«5. Особи рядового і начальницького складу, які під час проведення підсумкової перевірки перебували на навчанні з первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації в закладах освіти ДКВС, підлягають підсумковій перевірці за індивідуальним графіком».

6. Внести до Порядку присвоєння спеціальних звань особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та позбавлення спеціальних звань, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 22.11.2016 № 3301/5, такі зміни:

1) абзац 1 пункту 12 Розділу 1 викласти в наступній редакції:

«Особам, які раніше проходили службу в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і приймаються на службу в ДКВС України, присвоюються спеціальні звання, відповідні тим, які вони мали за попереднім місцем проходження служби після проходження перепідготовки у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України».

**Директор Департаменту
публічного права**

(ПШБ)

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**Н А К А З**

_____ № _____

**Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України**

_____ за № _____

**Про внесення змін до Положення
про проходження первинної
професійної підготовки та
підвищення кваліфікації особами
рядового і начальницького складу
Державної кримінально-
виконавчої служби України**

З метою приведення Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 26.12.2018 № 4091/5 у відповідність Законів України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про Національну поліцію» та з метою належної організації професійної підготовки пенітенціарного персоналу України у виді первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Зміни до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 26.12.2018 № 4091/5, що додаються.

2. Департаменту публічного права (ППБ) подати цей наказ на державну реєстрацію відповідно до Указу Президента України від 03 жовтня 1992 року № 493 «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади».

3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра юстиції України (ППБ).

Міністр**(ППБ)**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства
юстиції України

№ _____
Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України

за № _____

ЗМІНИ

до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України

1. Внести до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної

кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 26.12.2018 № 4091/5, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 грудня 2018 р. за № 1496/32948, такі зміни:

1) у пункті 2 Розділу I термін «заклади освіти ДКВС» замінити на «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання»;

2) абзац 3 пункту 3 Розділу I викласти у новій редакції:

«На навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, з урахуванням графіків здійснення первинної професійної підготовки, затверджених Міністерством юстиції України»;

3) виключити абзац 4 пункту 3 Розділу I;

4) абзац 5 пункту 3 Розділу I викласти в новій редакції:

«За рішенням Міністерства юстиції України та на підставі затверджених ним типових навчальних програм первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації для окремих категорій осіб рядового і начальницького складу первинна професійна підготовка та підвищення кваліфікації може здійснюватися за очною, дистанційною та змішаними формами навчання»;

5) абзац 1 пункту 4 Розділу I викласти в новій редакції:

«Підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення раніше набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, з метою персонального професійного зростання, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах, здатних якісно, компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки»;

б) абзац 2 пункту 4 Розділу I викласти у наступній редакції:

«Особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності:

не рідше одного разу на три роки;

за потребою Державної кримінально-виконавчої служби України, але не рідше один раз на п'ять років»;

перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана;

перед призначенням на посади державних установ, що забезпечують тримання військовополонених».

7) до Розділу I додати пункт 7 в наступній редакції:

«7. Перепідготовка – це вид післядипломного професійного навчання, який полягає у здійсненні професійної підготовки осіб, які раніше проходили службу в ДКВС України та в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, правоохоронних органах, особовому складу яких відповідно до законодавства присвоюються військові чи спеціальні звання, і які приймаються на службу в ДКВС України, з метою оволодіння особами рядового і начальницького складу відповідного комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою. Зазначені особи рядового і начальницького складу, зобов'язані пройти перепідготовку у закладі вищої освіти, що належать до сфери управління Міністерства юстиції України і здійснюють таку перепідготовку».

8) до Розділу I додати пункт 8 в наступній редакції:

«8. Тривалість перепідготовки осіб рядового і начальницького складу, зазначених у пункті 7 Розділу I цього Положення триває 14 днів, відповідно до затвердженої освітньої програми».

9) включити абзац 8 до пункту 8 Розділу IV у наступній редакції:

«у зв'язку із звільненням зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України за підставами, передбаченими статтею 77 Закону України «Про Національну поліцію».

10) додати до пункту 4 Розділу IV пункт 4 з прим. 1 і викласти його в наступній редакції:

«4-1. Кінологи повинні направлятися на навчання із собаками, придатними для дресирування за спеціалізацією служби, необхідними документами, а також мати із собою спеціальне спорядження для собак»;

11) пункт 8 Розділу IV доповнити абзацом 9 в такій редакції:

«у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки для співробітників-кінологів»;

12) включити до Розділу IV пункт 9 в наступній редакції:

«9. У разі відрахування слухача з причин його відсутності на заняттях більш як 20 відсотків навчального часу через хворобу або за сімейними обставинами, що підтверджується відповідним документом, співробітник може бути знову направлений для проходження професійної підготовки».

13) пункт 5 Розділу IV доповнити абзацом 2 у наступній редакції:

«Перед зарахуванням до числа слухачів, особа рядового і начальницького складу заключає контракт про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України, відповідно до вимог чинного законодавства».

14) доповнити Розділу IV пунктом 10, виклавши його в наступній редакції:

«у разі дострокового розірвання контракту про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України з підстав, визначених пунктом 8 Розділу IV цього Положення, особа рядового і начальницького складу зобов'язується відшкодувати кошти, витрачені державою на його професійне навчання».

15) Розділ IV доповнити пунктом 11 в такій редакції:

«11. Особи рядового і начальницького складу проходять первинну професійну підготовку терміном до 6 місяців»;

16) Розділ IV доповнити пунктом 12 в такій редакції:

«12. Первинна професійна підготовка особи рядового і начальницького складу ДКВС України, яку вперше прийнято на службу, може здійснюватися згідно з його рапортом за індивідуальним навчальним планом без відриву від

служби у зв'язку із обставинами, що не дозволяють на тривалий час виїхати за межі дислокації підрозділу, у якому особа призначена на посаду.

Дозвіл особі рядового і начальницького складу на проходження первинної професійної підготовки без відриву від служби надається Департаментом з питань виконання кримінальних покарань за вмотивованим письмовим клопотанням керівництва органу чи установи, де проходить службу співробітник, що проходить навчання.

Про надання дозволу повідомляється заклад, що здійснює первинну професійну підготовку, у якому співробітник буде проходити професійну підготовку за індивідуальним навчальним планом.

Особа рядового і начальницького складу, якій надано дозвіл на проходження професійної підготовки без відриву від служби, зобов'язаний прибути до закладу, що здійснює професійну підготовку у термін, визначений наказом закладу вищої освіти.

Наказом керівника закладу, що здійснює професійну підготовку співробітник зараховується слухачем до навчальної групи із зазначенням «За індивідуальним навчальним планом без відриву від служби».

Співробітник, що навчатиметься за індивідуальним навчальним планом, прибуває до закладу, що здійснює професійну підготовку, у день, визначений наказом закладу освіти.

Заклад, що здійснює професійну підготовку, надає співробітнику індивідуальний навчальний план, який містить завдання, необхідні для виконання навчальної програми, установлює строки їх відпрацювання та здійснює контроль за виконанням, а також письмово повідомляє Департамент з питань виконання кримінальних покарань про необхідність його прибуття до закладу, що здійснює професійну підготовку.

Дата та час прибуття співробітника до закладу, що здійснює професійну підготовку, для участі в проміжних контролях визначаються індивідуальним навчальним планом, а проходження вихідного контролю - розкладом занять тієї навчальної групи, до складу якої його зараховано.

Після завершення курсу професійної підготовки співробітник, якому надано дозвіл на проходження професійної підготовки за індивідуальним навчальним планом без відриву від служби, проходить вихідний контроль.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України, які не пройшли професійну підготовку, залучати до виконання службових повноважень, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження професійної підготовки), забороняється»;

17) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 3 в такій редакції:

«Слухачі, відраховані до закінчення навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів із закладів освіти ДКВС, в яких вони мали проходити первинну професійну підготовку, у зв'язку із хворобою собаки, що перешкоджає подальшому проходженню навчання або зі смертю собаки повертаються до органів, з яких вони прибули на навчання, з подальшим повторним направленням на навчання»;

18) пункт 8 Розділу V доповнити абзацом 4 в такій редакції:

«У разі неможливості направлення співробітника на повторне навчання за програмою первинної професійної підготовки кінологів, керівнику органу або установи, в якій проходить службу особа рядового і начальницького складу, забезпечити, за можливості, переведення особи на іншу посаду з подальшим направленням на навчання за програмою первинної професійної підготовки».

**Директор Департаменту
публічного права**

(ПІБ)

Додаток 3

ЗАТВЕРДЖЕНО
 Наказ Міністерства юстиції України
 від _____ № _____

Зареєстровано в Міністерстві юстиції
 від _____ № _____

ТИПОВА ФОРМА КОНТРАКТУ

**про проходження первинної професійної підготовки у закладі вищої освіти,
 що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України**

м. Чернігів

« ____ » _____ 20__ року

_____ (найменування закладу вищої освіти)

(далі – Виконавець) в особі керівника _____

_____ (звання, прізвище, ім'я та по батькові)

що діє на підставі Статуту _____, з
 однієї сторони та громадянин України

_____ (звання, прізвище, ім'я та по батькові, число, місяць, рік народження, місце проживання, документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України, реєстраційний номер облікової картки платника податків або відмітка про його відсутність (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті))

(далі – Особа) з другої сторони (далі – Сторонами), уклали цей Контракт про таке:

I. Предмет Контракту

Первинна професійна підготовка осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України за кошти державного

бюджету для потреб Державної кримінально-виконавчої служби України здійснюється Пенітенціарною академією України.

II. Обов'язки Сторін

1. Виконавець зобов'язується:

забезпечити навчання Особи згідно з освітньою програмою первинної професійної підготовки;

створити умови для якісної теоретичної та практичної підготовки Особи згідно з освітньою програмою;

забезпечити можливість користування Особою навчально-матеріальною базою;

після закінчення навчання видати Особі сертифікат про первинну професійну підготовку державного зразка для можливості допуску особи рядового чи начальницького складу до самостійного несення служби, отримання табельної зброї, спеціальних засобів, залучення до оперативно-службових заходів, що пов'язані з ризиком для життя і здоров'я;

після відрахування Особи скласти довідку-розрахунок витрат, пов'язаних з її утриманням в _____,

(найменування закладу освіти – Виконавця)

за фактичний час перебування на навчанні;

після видання наказу про відрахування Особи із закладу вищої освіти до закінчення навчання видати їй під підпис повідомлення із зобов'язанням протягом 30 днів з дати отримання повідомлення відшкодувати витрати Виконавцеві із зазначенням їх розміру та реквізитів розрахункового рахунку для перерахування коштів;

проводити претензійно-позовну діяльність у справах про відшкодування витрат, пов'язаних з утриманням Особи у закладі вищої освіти.

2. Особа зобов'язується:

виконати в повному обсязі навчальну програму первинної професійної підготовки підготовки;

дотримуватись правил внутрішнього розпорядку Виконавця, службової та навчальної дисципліни, вимог чинного законодавства України про освіту та проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України;

у разі заподіяння шкоди майну Виконавця нести матеріальну відповідальність згідно із чинним законодавством України;

після закінчення навчання прибути до місця несення служби, звідки Особа була направлена на навчання у визначений строк та приступити до виконання службових обов'язків за відповідною посадою;

у разі дострокового розірвання Контракту відшкодувати Міністерству юстиції України витрати, пов'язані з утриманням у закладі вищої освіти, відповідно до частини четвертої статті 74 Закону України «Про Національну поліцію». Витрати відшкодовуються Особою в розмірі пропорційному часу перебування на професійному навчанні у закладі вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для потреб Міністерства юстиції України.

III. Відповідальність Сторін

1. Сторони несуть відповідальність за повне виконання взятих на себе зобов'язань за цим Контрактом.

2. Сторони звільняються від відповідальності за часткове чи повне невиконання взятих на себе зобов'язань за цим Контрактом у разі, якщо це невиконання стало наслідком обставин непереборної сили (форс-мажор), у випадках, передбачених законодавством.

IV. Інші положення

1. Зміни та доповнення до цього Контракту вносяться шляхом укладення додаткових угод відповідно до законодавства України.

2. Дострокове припинення дії чи розірвання цього Контракту з боку будь-якої зі Сторін здійснюється відповідно до законодавства України.

3. Усі спірні питання, які можуть виникати між Сторонами, вирішуються відповідно до законодавства України та в судовому порядку.

4. Сума відшкодованих витрат зараховується до спеціального фонду державного бюджету і використовується відповідно до кошторису Міністерства юстиції України.

5. Цей Контракт складено в двох примірниках, які зберігаються по одному у кожної зі Сторін і мають однакову юридичну силу.

V. Реквізити Сторін

1. Виконавець: _____

_____ (найменування закладу вищої освіти, поштовий індекс, місцезнаходження, номер телефону, поточний рахунок, банківські реквізити)

2. Особа: _____

_____ (прізвище, ім'я та по батькові особи, місце проживання, номер телефону, документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України, реєстраційний номер облікової картки платника податків або відмітка про його відсутність (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті))

Керівник ЗВО:

Особа:

_____ (прізвище та ініціали)

_____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

_____ (підпис)

М.П. (за наявності)