

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 11 (24)

Суми – 2018

**SECTION 4
CRIMINAL LAW AND CRIMINOLOGY;
CRIMINAL EXECUTIVE RIGHT**

**СЕКЦІЯ 4
КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ;
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2018.i11.p44>

**РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ
ПОКАРАНЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ
ТА ЗАПОБІГАННІ ЗЛОЧИНАМ**



***Журавська Зоряна Валентинівна,**
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри кримінального права і процесу,
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки*

У статті проаналізовані різні точки зору щодо поняття «персонал органів і установ виконання покарань» та визначені основні системоутворюючі ознаки, що складають зміст даного поняття та спрямовані на реалізацію основних цілей в сфері забезпечення безпеки та запобігання злочинам. Зокрема, робота в Державній кримінально-виконавчій службі України має здійснюватись на добровільній основі, фізичні особи повинні мати відповідну для роботи в органах чи установах виконання покарань професійну кваліфікацію, що визначена в Єдиному кодексі професій в Україні. Робота в цій структурі має бути ефективною, тобто такою, яка приносить бажаний результат як для конкретно взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, так і в цілому, для того підрозділу, в якому вона працює. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України має володіти такою рисою, як готовність до умов роботи (служби), яка, у свою чергу, є різносторонньою. Діяльність персоналу по своїй суті має носити, у тому числі, запобіжний характер для того, щоб забезпечити безпеку та не допустити і вчасно припинити протиправні діяння (дію чи бездіяльність) як з боку засуджених, так й інших осіб, включаючи зазначених суб'єктів правових відносин.

Ключові слова: установа виконання покарань, безпека, злочин, Державна кримінально-виконавча служба.

Zhuravska Z. V. Role of personnel of organs and penitentiary institution to protect safety and protected against crime. The article analyzes different points of view regarding the concept of "personnel of organs and penitentiary institution " and identifies the main system-forming features that make up the meaning of this concept and are aimed at the implementation of the main objectives in the field of security and crime prevention. In particular, work in the State Criminal-Executive Service of Ukraine should be carried out on a voluntary basis, individuals must have the professional qualifications that are appropriate for work in the penal institutions or institutions, as defined in the Single Code of Occupations in Ukraine. Work in this structure should be effective, that is, one that brings the desired

result both to a specific person from the staff of the penitentiary organs and institutions, and to the whole, for the unit in which it operates. Personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine should possess such a feature as readiness for working conditions (services), which, in turn, is versatile. The activities of the personnel should, in their essence, be carried out, including preventive measures in order to ensure the security and prevent and terminate the unlawful acts (action or omission) on time, both on the part of the convicted persons and other persons, including the indicated subjects of legal relations .

Key words: penitentiary institution, security, crime, State criminal-executive service.

Постановка проблеми. Незважаючи на те, що Кримінально-виконавчий кодекс передбачає окрему главу, яка стосується органів і установ виконання покарань, у законі відсутнє визначення вказаних понять, в тому числі в розрізі їх ролі в забезпеченні безпеки та запобіганні злочинам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення наукової літератури показало, що вказане питання було і є постійним предметом дослідження у роботах К.А. Автухова, В.А. Бадири, І.Г. Богатирьова, О.М. Джужі, О.Г. Колба, І.М. Копотуна, М. В. Клімова, В.О. Меркулової, В. М. Синьова, І.С. Яковець, О.Н. Ярмиша, та ін.

У сучасних зарубіжних доктринальних джерелах, у цьому контексті, звертають на себе увагу наукові розробки Данути Ковальчука (Республіка Польща); Джеффри Х'юза (експерт Ради Європи), Роберта Коттерела (Шотландія), ін.

Формулювання цілей статті. Окреслення та аналіз загальних підходів до визначення поняття персоналу органів і установ виконання покарань та визначення основних системоутворюючих ознак, які утворюють вказане поняття та спрямовані на реалізацію основних цілей в сфері забезпечення безпеки та запобігання злочинам.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «персонал органів та установ виконання покарань» вживається як на нормативно-правовому рівні, так і в науковій літературі. Що стосується першого випадку, аналіз нормативно-правових актів свідчить про те, що в жодному із них досі в повному об'ємі зміст даного поняття не з'ясовано. Зокрема ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», перераховує лише види персоналу ДКВС України [1]. Що ж стосується наукової літератури, то варто зазначити, що вчені висловлюють різні думки з приводу визначення поняття персоналу органів та установ виконання покарань. Так, А.О. Галай під персоналом установ виконання покарань пропонує розуміти постійний кадровий склад працівників установ виконання покарань, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарань та користуються у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення діяльності [2, с. 35].

В.М. Синьов визначив вказане поняття таким чином: унікальність пенітенціарної справи потребує таких фахівців, у яких шляхом цілеспрямованого багаторічного навчання і виховання у вищій школі формувався б особливий професійний менталітет та інші професійні якості особистості, що дозволяють ефективно вирішувати головне завдання системи – ресоціалізацію засуджених. І, в якій би сфері пенітенціарної діяльності не працював спеціаліст (безпеки і охорони, соціально-психолого-педагогічній, виробничо-економічній), він має бути, на фоні високої загальної культури, озброєний фахово-орієнтованими глибокими знаннями, досконалими вміннями і навиками, здатністю до творчого рішення екстрено виникаючих нестандартних проблем, ансамблем сталих рис особистості, першочергово значущих для цілеспрямованого впливу на засуджених, з метою позитивних змін у їхній свідомості і поведінці [3, с. 19]. На його думку, поза увагою не можна залишати й ті завдання, що визначені в чинному кримінально-виконавчому законодавстві, зокрема й по запобіганню злочинам з боку персоналу органів та установ виконання покарань.

Також заслуговує на увагу позиція І. С. Яковець, яка вважає, що повне сутнісно-змістовне значення поняття «персонал органів та установ виконання покарань» можна з'ясувати лише при всебічному аналізі усіх без винятку його системоутворюючих ознак. З іншого боку, відсутність хоча б однієї з них не тільки спотворює у певній мірі соціально-правову природу даного суб'єкта кримінально-виконавчих правовідносин, але й створює відповідні перешкоди для удосконалення його правового статусу та у цілому сфері виконання покарань. «Персонал органів та установ виконання покарань» - це фізичні особи, які на добровільній основі, з урахуванням визначених у законі кваліфікаційних та інших вимог і принципів діяльності, професійної, психологічної, моральної та іншої готовності, здатні ефективно працювати у відповідних підрозділах Державної кримінально-виконавчої служби України та реалізувати у повній мірі закріплені у кримінально-виконавчому законодавстві завдання, а також належним чином виконувати інші обов'язки, що витікають з їх

правового статусу, при державному гарантуванні їх діяльності [4, с.121].

Вивчення наукової літератури дало змогу дійти висновку, що досить предметно та цілеспрямовано над вивченням такого об'єкта дослідження, як персонал органів та установ виконання покарань, працює М.В. Клімов, який переконаний, що в сучасних умовах побудова та наявність моделі персоналу є обов'язковою умовою ефективного формування персоналу кожної соціальної системи [5, с. 235]. А, це, у свою чергу, можна визнати одним із ефективних шляхів удосконалення правового механізму з питань, запобіжної діяльності, що здійснюється відносно персоналу ДКВС України у сфері виконання покарань.

Важливим є висновок, до якого прийшов М. В. Клімов, а саме: застосування такої моделі системи пенітенціарної освіти сприятиме керівним органам при вирішенні питань визначення конкретних кількісних і якісних потреб у фахівцях, обсягів їхньої підготовки суб'єктів освітньої діяльності (конкретних навчальних закладів та їх мережі), розподілу функцій між ними та науково-методичного і організаційного забезпечення функціонування пенітенціарної освіти в цілому [6, с. 189], що має також пряме відношення до визначення напрямів, суб'єктів та змісту запобіжної діяльності, яка здійснюється у сфері виконання покарань щодо зазначених осіб.

Досить ефективно питаннями, що пов'язані із з'ясуванням змісту діяльності персоналу органів та установ виконання покарань і його сутнісного соціального призначення, займається О.В. Романенко. На його думку, серед багатьох проблем, що потребують перегляду, найважливішою є проблема усвідомлення сутності пенітенціарної функції держави. Вирішення цієї проблеми обумовить подальші кроки на шляху реформування сучасної кримінально-виконавчої системи України [7, с. 53]. При цьому, зазначена функція, на переконання О.В. Романенко, за змістом набагато ширша, ніж виправно-трудова та кримінально-виконавча, і не може ототожнюватись з ними, позаяк дві останні функції призначені забезпечувати вирішення локальних, формально-юридичних обов'язків держави. Реалізуючи ці функції окремо від інших, держава не зможе досягти каяття засуджених, а, отже, задовольнити суспільний інтерес [7, с. 55]. Виходячи з цього, він зробив висновок про те, що ця функція не може бути другорядною, а, отже, повинна по праву мати статус загальнодержавної, що досить важливо з точки зору реалізації завдань по забезпеченню безпеки та запобіганню злочинам у сфері виконання покарань.

Таким чином, О.В. Романенко пропонує поновому підійти до реалізації завдань у сфері виконання покарань, а саме – на засадах пенітенціарної політики та спеціального суб'єкта її реалізації – пенітенціарного персоналу [8, с.70-85].

У цьому ж контексті цей учений доводить у своїх роботах необхідність перетворення кримінально-виконавчої системи України із адміністративно-відомчої в інтегрально-функціональну, як таку, яка відповідає основним пріоритетам і цінностям демократичної правової держави, відводячи особливе місце необхідного та повноправного суб'єкта ресоціалізаційної діяльності громадянському суспільству, а також формуванню пенітенціарної політики [9, с. 13].

Отже, у цілому, позиція О.В. Романенко зводиться до формування пенітенціарної, а не кримінально-виконавчої, функції держави та видозміни при цьому діяльності всіх суб'єктів діяльності у сфері виконання покарань, включаючи персонал органів та установ виконання покарань, а отже, у тій чи іншій мірі й до видозміни і змісту запобіжної діяльності у зазначеній сфері.

І.Г. Богатирьов переконаний, що низький престиж професії працівника пенітенціарної системи України призводить до того, що людина, лише в крайньому випадку йде на роботу до установи, часто довго не затримуючись. Важливим чинником є також, належне забезпечення житлом, санітарно-курортним лікуванням, іншими соціальними гарантіями [10, с. 49]. При цьому, на його думку, зміст функціонування пенітенціарної системи України має базуватись не на вирішенні локальних, формально-юридичних обов'язків держави, а на суспільному та державному інтересі, що об'єктивно дозволить забезпечити каяття злочинців як єдину гарантію їхньої поведінки. А тому, структура пенітенціарної системи України не повинна бути тотожна кримінально-виконавчій або виправно-трудовій системі, у чому з ним можна погодитись повністю – дійсно, хоча ці системи об'єднує одна сфера діяльності (сфера виконання покарань) змістовно вони мають суттєві відмінності, зокрема й у питаннях запобігання злочинам, що вчиняються персоналом ДКВС України.

Важливим завданням науковців у зазначеному напрямі О.Н. Ярмиш вважає (і з цим варто погодитись у повній мірі) побудову моделі сучасного правоохоронця, з урахуванням вимог часу та критеріїв, за якими слід переатестувати персонал і вести кадрову роботу [11, с. 7], що, з огляду існуючих на сьогодні детермінант, які спричиняють та обумовлюють вчинення злочинів з боку цих осіб, включаючи персонал ДКВС України, має також і прикладне значення.

П.М. Ісаков, у свою чергу, пропонує створити в системі Міністерства юстиції України незалежний від ДКВС України підрозділ (структуру), який (у разі потреби із залученням фахівців ДКВС України) буде проводити внутрішні інспекції в УВП та розглядати скарги засуджених [12, с. 115], що, на його думку, дозволить перетворити пенітенціарну службу на цивілізовану інституцію, що спирається у своїй роботі на принципи поваги до прав людини та основоположних свобод, верховенства стандартів ООН і Ради Європи [12, с. 114]. Такі погляди підтримують також Колб С. та Воробей П., які зазначають, що майбутній закон має відображати необхідне, істотне, стійке, повторюване положення для галузі виконання кримінальних покарань і пробації, виражати певний порядок причинно-необхідного зв'язку між усіма явищами системи кримінальної юстиції, а також тенденцію розвитку системи виконання кримінальних покарань і пробації, межі її сталості, принципи організації та функціонування [13, с. 101].

А.Є. Левенець переконаний, що розв'язання проблеми щодо умов розвитку та ефективного формування особистісної стійкості персоналу ДКВС України є однією з найбільш актуальних теоретичних та прикладних проблем у психології діяльності в особливих умовах, оскільки діяльність персоналу пенітенціарних закладів відноситься до класу ризико-небезпечних, які потребують значних резервів працездатності, стійкості до стресу, що, у свою чергу, визначає готовність фахівця до виконання завдань за призначенням та ефективність його професійної діяльності [14, с.

301], включаючи, звичайно, вчинення злочинів з боку цих осіб.

Висновки. Узагальнюючи зазначені та інші результати досліджень, що присвячені з'ясуванню ролі персоналу органів та установ виконання покарань у забезпеченні безпеки та запобіганні злочинам, слід визначити основні системоутворюючі ознаки, що складають зміст даного поняття. Зокрема, робота в ДКВС України має здійснюватись на добровільній основі, фізичні особи повинні мати відповідну для роботи в органах чи установах виконання покарань професійну кваліфікацію, що визначена в Єдиному кодексі професій в Україні. Робота (служба) в ДКВС України має бути ефективною, тобто такою, яка приносить бажаний результат як для конкретно взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, так і в цілому, для того підрозділу, в якому вона працює. Особи, які працюють (служать) в органах та установах виконання покарань, покликані реалізувати правові норми, пов'язані із змістом завдань, визначених у кримінально-виконавчому законодавстві. Персонал ДКВС України має володіти такою рисою, як готовність до умов роботи (служби), яка, у свою чергу, є різносторонньою: професійна, психологічна, педагогічна, фізична, емоційна, т. ін. готовність.

Діяльність персоналу ДКВС України по своїй суті має носити, у тому числі, запобіжний характер для того, щоб забезпечити безпеку та не допустити і вчасно припинити протиправні діяння (дію чи бездіяльність) як з боку засуджених, так й інших осіб, включаючи зазначених суб'єктів правових відносин.

Література :

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 черв. 2005 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 30. – С. 4-10.
2. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Галай А. О. – Київ : Нац. акад. Держ. податк. служби України, 2003. – 229 с.
3. Синьов В. М. Підготовка спеціалістів для пенітенціарної системи / В. М. Синьов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 1996. – № 1. – С. 17-24.
4. Яковець І. С. Про зміст поняття «персонал органів та установ виконання покарання» та його системоутворюючі ознаки / І. С. Яковець // Історико-правовий часопис. – 2017. – №1 (9). С.121
5. Клімов М. В. Побудова та застосування моделей пенітенціарного персоналу як науково-педагогічна проблема / М. В. Клімов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 2000. – № 5. – С. 231-237.
6. Клімов М. В. Концептуальна модель системи пенітенціарної освіти / М. В. Клімов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 1999. – № 4. – С. 177-189.

7. Романенко О.В. Сутність пенітенціарної функції демократичної правової держави / О. В. Романенко // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 1997. – № 2. – С. 53-56.
8. Синьов В. М. Концепція кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи / В. М. Синьов, М. В. Климов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 1997. – № 2. – С. 70–85.
9. Романенко О. В. До питання участі інститутів громадянського суспільства в формуванні пенітенціарної політики в Україні / О. В. Романенко // Проблеми пенітенціарної теорії і практики : зб. наук. пр. / Київ. ін-т внутр. справ. – Київ, 2000. – № 5. – С. 11-14.
10. Богатирьов І. Г. Науковий супровід реформування Державної пенітенціарної служби України : вимоги сьогодення / І. Г. Богатирьов // Сучасна наука - пенітенціарній практиці : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 жовт. 2013 р.). – Київ, 2013. – С. 47-49.
11. Ярмиш О. Кадри дійсно вирішують усе / О. Ярмиш // Іменем Закону. – 2014. – № 27. – 3 лип. – С. 6-7.
12. Ісаков П. М. Удосконалення проведення внутрішніх інспекцій в установах виконання покарань та механізму розгляду скарг засуджених в Україні / П. М. Ісаков // Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 грудня 2016 року). – Київ, 2016. – С. 114-116.
13. Воробей П., Колб С. Про деякі теоретичні напрями удосконалення діяльності персоналу органів та установ виконання покарань / П. Воробей, С. Колб // Історико-правовий часопис. – 2017. – №1 (9) С.101
14. Левенець А. Є. Парадигма поняття особистісної стійкості працівників пенітенціарних закладів / А. Є. Левенець // Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 грудня 2016 року). – Київ, 2016. – С. 300-303.