

*Ю. В. Кернякевич-Танасійчук*, к. ю. н.,  
доцент, науковий співробітник на-  
вчально-наукової лабораторії дослі-  
дження проблем політики в сфері бо-  
ротьби зі злочинністю НДІ вивчення  
проблем злочинності імені академіка  
В. В. Сташиса НАПрН України

## **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПЕРСОНАЛ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ»**

Вдосконалення правового статусу суб'єктів кримінально-виконавчих правовідносин є важливим напрямом оптимізації кримінально-виконавчої політики. При цьому, виокремлюють дві групи піднапрямів оптимізації кримінально-виконавчої політики у цій сфері: 1) ті, що стосуються правового статусу персоналу органів та установ виконання покарань (далі – УВП); 2) ті, що стосуються правового статусу засуджених<sup>1</sup>.

З метою встановлення векторів удосконалення правового статусу персоналу органів та установ виконання покарань, необхідно спершу визначитися з поняттям «персонал органів та УВП», що дозволить окреслити коло осіб, що охоплюється цією категорією.

Питанню стандартів діяльності персоналу інституцій виконання покарань присвячені окремі норми, а подекуди і розділи, у всіх міжнародних нормативних актах, які регулюють соціальні норми у сфері здійснення кримінального правосуддя та виконання покарань різних видів та щодо певних соціальних груп (неповнолітні, жінки, інваліди, засуджені з хронічними захворюваннями тощо). Починаючи з Мінімальних стандартних правил ООН поводження з в'язнями 1955 року завершуючи так званими «Правилами Мандели» 2015 року. Тобто нормотворчість у цій сфері налічує більш ніж шістьдесят років<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Кримінально-виконавча політика України : монографія. Івано-Франківськ : Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника, 2019. С. 285.

<sup>2</sup> Калашник Н. С. Персонал в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби: від кримінально-виконавчої установи до пробації (міжнародні вимоги та бачення в Україні). Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. 2016. № 1 (11). С. 26.

Розглядаючи національний рівень закріплення правового статусу персоналу органів та УВП, доречно навести позицію О. Г. Колба, який влучно зауважив той факт, що у Виправно-трудовому кодексі України персоналу органів та установ виконання покарань відводилася окрема глава 24 «Персонал органів і установ виконання покарань», а у чинному Кримінально-виконавчому кодексі України (далі – КВК України) про персонал не йдеться взагалі. Усі ці питання регулюються спеціальним Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу»<sup>1</sup>. Більше того, названий Закон містить багато відсилочних норм до, насамперед, Закону України «Про Національну поліцію», що часто унеможлиблює його застосування на практиці.

У самому Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» розділ III присвячений персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України)<sup>2</sup>.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» до персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України.

Як слушно підкреслюють В. В. Василевич та Я. О. Ліховицький, у ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», застосовано формальний підхід, а саме – у цій правовій нормі перераховані тільки види персоналу ДКВС України, але не дано визначення цього поняття, що має вирішальне значення при визначенні соціально-правової природи цих осіб та їх потенційних можливостей у боротьбі із злочинністю<sup>3</sup>, а тому необхідно проаналізувати наукові підходи до визначення поняття «персоналу органів та установ виконання покарань», що, як зазначалося вище, дозволить у подальшому сформулювати напрями удосконалення їх правового статусу.

Свого часу А. О. Галай, досліджуючи організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання пока-

---

<sup>1</sup> Колб О. Г. Установа виконання покарань як суб'єкт запобігання злочинам: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2007. С. 13.

<sup>2</sup> Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 29.03.2019).

<sup>3</sup> Василевич В., Ліховицький Я. Персонал органів та установ виконання покарань як об'єкт кримінально-виконавчої діяльності та наукових досліджень. Історико-правовий часопис. 2017. № 1 (9). С. 92.

рання, розумів «персонал установ виконання покарання» як постійний кадровий склад працівників установ виконання покарання, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарання та користується у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення ефективної діяльності<sup>1</sup>.

В. Г. Павлов персонал Державної пенітенціарної служби України визначає як сукупність працівників, які займають відповідні посади у структурі ДКВС України, відповідно до штатного розкладу, мають спеціальні звання, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами, володіють моральними та діловими якостями, що дозволяють їм виконувати завдання з виконання кримінальних покарань, користуються певними соціальними пільгами, мають певні трудові та політичні обмеження, що зазначені у чинному законодавстві<sup>2</sup>.

Є. Ю. Бараш наводить таке розширене теоретичне визначення поняття «персонал ДКВС України»: персонал ДКВС України – це сукупність осіб, які обіймають відповідно до штатного розкладу посади у структурі відповідних органів, підприємств, установ та організацій ДКВС України, мають спеціальні звання (або працюють за трудовим договором (контрактом)), володіють моральними та діловими якостями, відповідною мотивацією та необхідними здібностями, що дозволяють їм на професійній основі забезпечувати реалізацію завдання щодо здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, і які у зв'язку з цим користуються певними правами, обов'язками та гарантіями працівників ДКВС України<sup>3</sup>.

Водночас науковець наголошує на можливості уточнити (надати звужене практичне визначення) положення ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», яку пропонує викласти в наступній редакції: «До персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи, які на підставі укладеного трудового договору (контракту) обіймають посади в органах, підпри-

---

<sup>1</sup> Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... канд юрид. наук. Київ, 2003. С. 35.

<sup>2</sup> Павлов В. Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. Прикарпатський юридичний вісник. 2014. 3 (6). С. 199.

<sup>3</sup> Бараш Є. Ю. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. Право і безпека. 2010. № 4 (36). С. 77-78.

ємствах, установах та організаціях Державної кримінально-виконавчої служби України». Таке визначення, на його погляд, більш чітко відображає сутність персоналу<sup>1</sup>.

І. С. Яковець та Ю. О. Новосад пропонують наступне визначення поняття «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<sup>2</sup>.

З огляду на існуючі в літературі наукові позиції, керуючись нормами Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», а також враховуючи місце органів та УВП у системі суб'єктів реалізації кримінально-виконавчої політики, можна дати наступне визначення поняття «персонал органів та УВП», яке потрібно закріпити у КВК України.

Так, персонал органів та УВП – це колектив працівників, що складається із сукупності осіб 1) рядового та начальницького складу; 2) спеціалістів, які не мають спеціального звання та 3) інших працівників, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України, які придатні за станом здоров'я та віком здійснювати професійну діяльність у ДКВС України та покликані реалізовувати кримінально-виконавчу політику держави.

Більше того, доцільно у КВК України передбачити права та обов'язки персоналу органів та УВП, а також гарантії у сфері забезпечення їх соціально-правового захисту. Це є логічно і справедливо, оскільки врегулююню правового статус засуджених присвячена окрема глава 2 КВК України, а про правовий статус іншої сторони кримінально-виконавчих правовідносин – персоналу органів та УВП у КВК України нічого не згадується.

---

<sup>1</sup> Бараш Є. Ю. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. Право і безпека. 2010. № 4 (36). С. 78.

<sup>2</sup> Яковець І., Новосад Ю. Про зміст поняття «персонал органів та установ виконання покарання» та його системоутворюючі ознаки. Історико-правовий часопис. 2017. № 1 (9). С. 121.