

УДК 342.176 (477)

Ірина Хомишин

доцент кафедри адміністративного та інформаційного права
Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
Національного університету “Львівська політехніка”,
д-р юрид. наук, доц.
khomyshyni@gmail.com

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМПЛЕКТУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

<http://doi.org/10.23939/law2020.26.180>

© Хомишин І., 2020

Досліджено нормативно-правове та організаційне забезпечення комплектування персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення процесу комплектування персоналу установ і органів Державної кримінально-виконавчої служби України. Розглянуто поетапно процеси комплектування персоналу у контексті внутрішніх організаційних управлінських відносин щодо кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої служби, які містять організаційно-правові засади регулювання добору, розстановки, закріплення та використання кадрів; їх навчання та виховання. Сформульовано основні напрями та вимоги щодо вдосконалення комплектування персоналу у Державній кримінально-виконавчій службі.

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба, персонал, нормативно-правове регулювання, кадрове комплектування, особливі умови.

Постановка проблеми. Функції кримінально-виконавчої системи спрямовані на організацію виконання різних видів покарань. Зазначені функції мають важливе значення для держави. Поки існує злочинність, держава змушена формувати способи боротьби та звертатися до покарання осіб, які вчинили суспільно небезпечні діяння. Сьогодні Державна кримінально-виконавча служба переживає період вдосконалення та розвитку, який обумовлений Концепцією реформування (розвитку) пенітенціарної системи України. Одним з головних напрямів є підвищення ефективності діяльності установ ДКВС, що полягає в удосконаленні кадрового забезпечення та виробленні професійних вимог до персоналу. Служба ДКВС включена в систему державної служби, на співробітників якої покладено завдання забезпечення безпеки, правопорядку та законності прав і свобод громадян, що вимагає проведення наукових досліджень.

Аналіз дослідження проблеми. Окремі аспекти питання підбору персоналу для служби в Державній кримінально-виконавчій службі України досліджувалися в роботах українських учених, серед яких праці О. Боднарчука, В. Бадири, І. Богатирьова, С. Гречанюка, В. Дзюдзя, С. Зінченка, В. Львовчкіна, В. Петкова, О. Остапенка, О. Пташинського та інших.

Метою статті є дослідження нормативно-правового та організаційного забезпечення комплектування персоналу в Державній кримінально-виконавчій службі України.

Виклад основного матеріалу. Становлення та розвиток Державної кримінально-виконавчої служби України та структурних підрозділів безпосередньо залежить від нормативно-правової бази, яка регулює відповідну систему державного управління. На думку О. Іваній і А. Черненко, до актуальних завдань кримінально-виконавчої політики належать:

– розроблення та доктринальне визначення генеральної стратегічної лінії щодо забезпечення ефективного функціонування нормативно-правової системи та практичної діяльності органів і установ виконання покарань на певний період часу у відповідності з напрямом внутрішньої політики та чинним законодавством;

– визначення актуальних проблем у сфері правового регулювання стану та процесу виконання покарань щодо ефективності дії конкретних нормативно-правових актів та окремих норм, розроблення законопроектів щодо змін і доповнень до чинних та видання нових законодавчих і підзаконних актів у відповідності з вимогами та положеннями кримінально-правової, кримінально-процесуальної та кримінологічної політики та законодавства України;

– кадрове, матеріально-технічне, фінансово-економічне забезпечення системи органів і установ виконання покарань [1, с. 33].

При комплектуванні кадрів для державної служби виникають труднощі, що впливають з правових і організаційних проблем. Кадрове забезпечення в Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – ДКВС) базується на нормативно-правових актах, що враховують особливості служби в цих установах і органах.

Міжнародні нормативно-правові акти, загальновизнані принципи та норми міжнародного права є складовою частиною правової системи України, які закріплюють норми в сфері комплектування персоналу пенітенціарної системи. У першій частині Мінімальних стандартних правил поводження з в'язнями, затверджених ООН 30 серпня 1955 року, один з підрозділів присвячений персоналу пенітенціарної системи [2]. Зокрема, в них зазначається, що органи тюремного управління повинні піклуватися про ретельний відбір персоналу всіх категорій, оскільки добра робота установ ув'язнення залежить від добросовісності, гуманності, компетентності і особистих якостей цих співробітників (п. 46). Цей персонал повинен бути достатньо освіченим і фізично розвинутим. Перед прийняттям на роботу працівника треба готувати до виконання загальних і конкретних обов'язків, після чого необхідно вимагати здачі іспитів в теоретичному і практичному аспекті (п. 47).

На посаду директорів слід призначати осіб, достатньо кваліфікованих в силу характеру, адміністративних здібностей, підготовки та досвіду. Директори повинні проживати або на території ввірених закладів, або в безпосередній близькості до них (п. 50).

Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (ст. 18), прийнятий 17 грудня 1979 року Резолюцією 34/169 на 106 пленарному засіданні Генеральної Асамблеї ООН, закріплює, що правоохоронні органи здійснюють відбір всіх посадових осіб з підтримання правопорядку за допомогою належних процедур, які забезпечують наявність у відібраних кандидатів відповідних моральних, психологічних і фізичних якостей, необхідних для ефективного виконання посадових обов'язків та отримання безперервної та ретельної підготовки, з подальшим проведенням періодичних перевірок відповідності придатності посадових осіб до виконання покладених обов'язків [3].

Прийнята 30 квітня 1966 на засіданні голів міністрів Резолюція (66) 26 Комітету міністрів Ради Європи “Статус, набір і підготовка персоналу в'язниць” відображає ефективність відбору кадрів як предмет системної та ретельної діяльності з вивчення, співставлення інформації про кандидата на службу; процедури відбору повинні бути спрямовані на виявлення здібностей кандидата для конкретного типу пенітенціарної установи, що в підсумку призведе до ефективності цієї діяльності [4].

У міжнародних нормативно-правових актах достатню увагу приділено рівню кваліфікації та професіоналізму кадрового ядра в пенітенціарних службах, чії посади повинні комплектуватися виходячи з особливостей служби в таких установах.

Проаналізувавши міжнародне законодавство, варто відзначити, що у міжнародних правових актах звертається увага на суб'єкти, що здійснюють діяльність з кадрового комплектування пенітенціарних установ; виділяються якості кандидатів для служби в пенітенціарних установах, якими повинен володіти співробітник, так як цього вимагають особливі умови служби; звертається увага на наявність відповідної підготовки кандидата до служби в даних установах; акцентується увага на тому, що діяльність з комплектування кадрами установ є набір процедур, який повинен містити цілеспрямовані дії; виділяються відповідні психологічні, моральні та фізичні якості, якими повинен володіти кандидат на службу, так як цього вимагають особливі умови служби в пенітенціарних установах.

Слід зазначити, що структурно пенітенціарна система в різних країнах однакова і включає центральний орган виконавчої влади; регіональні органи управління; установи, що безпосередньо виконують покарання.

Згідно з п. 46 Мінімальних стандартних правил поводження з в'язнями обов'язок і відповідальність за комплектування персоналу всіх категорій лежить на органах тюремного управління. В Україні цими органами та посадовими особами виступають начальник Адміністрації ДКВС України та його заступник, підрозділ кадрів Державної установи "Генеральна дирекція Державної кримінально-виконавчої служби України", установи ДКВС.

Вищу юридичну силу на території України має Конституція України, яка є основним джерелом національної системи права. Конституція України закріплює право на рівний доступ до державної служби, що означає рівність всіх громадян в процесі кадрового комплектування посад державного апарату відповідно до якостей, характеристики кваліфікації без дискримінації та без необґрунтованих обмежень у прийомі на службу.

В установах і органах ДКВС існує два види трудових відносин: державно-службові відносини, що регулюються нормами адміністративного та інших галузей публічного права; трудові відносини службовців і робітників, що регулюються нормами трудового права (приватного права).

Трудові правовідносини в Україні регулюються нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) поширюються на працівників ДКВС, але з особливостями: трудові правовідносини в ДКВС регулюються КЗпП України в тій частині, яка не врегульована законами та відомчими нормативно-правовими актами. З вищесказаного випливає, що в разі врегулювання аналогічних норм КЗпП України та відомчими нормативно-правовими актами, для співробітників ДКВС будуть застосовуватися норми спеціального законодавства (відомчі правові акти).

Слід зазначити, що відповідні закони та відомчі нормативно-правові акти мають пріоритетне застосування над КЗпП України. У зв'язку з цим становить інтерес розгляд законів і відомчих нормативно-правових актів, що регламентують питання комплектування кадрів в ДКВС.

Значна роль відводиться закону "Про державну службу", який закріплює умови прийому та вимоги до кандидатів на державну службу [5].

Розділ III "Персонал державної кримінально-виконавчої служби України" Закону "Про Державну кримінально-виконавчу службу України" розкриває основні поняття, де до працівників ДКВС віднесені співробітники ДКВС, державні службовці, робітники та службовці установ і органів ДКВС, а вся сукупність цих працівників ДКВС утворює персонал [6].

У законі дається визначення поняттю особа рядового і начальницького складу – громадянин, який проходить службу в ДКВС на посаді, яка визначається наявністю спеціальних звань.

Регламентування діяльності з кадрового комплектування в ДКВС здійснюється за допомогою нормативно-правового акта, призначеного для службового використання. Наказ для службового використання не розмежує етапи проведеного кадрового комплектування в ДКВС, так як з назви

видно, що він повинен регламентувати етап відбору кандидатів на службу, а в зміст включаються деякі способи та методи підбору кадрів.

Служба в ДКВС характеризується особливостями, а саме: ризик для життя та здоров'я співробітників при виконанні обов'язків; наявність спеціальних звань, в установленому порядку права на зберігання та застосування спеціальних засобів, табельної зброї, ієрархії, військової підпорядкованості та присяги Україні; несення служби в замкнутих приміщеннях з особливими умовами допуску та ін.

Кадрове планування має на увазі розрахунок кількісної і якісної потреби в персоналі для забезпечення короткострокового або довгострокового виконання завдань, що стоять перед ДКВС, з урахуванням економічних витрат. Цілі планування полягають у визначенні того, коли, де, скільки і якої кваліфікації знадобляться працівники для здійснення завдань, що стоять перед різними установами та органами ДКВС, скільки сил і коштів необхідно для реалізації представлених заходів.

Підрозділ кадрів ДКВС України в сфері кадрового планування здійснює: аналіз і прогнозування потреб у кадрах для закладів та органів ДКВС; планування, контроль і забезпечення виконання показників діяльності ДКВС за напрямом діяльності; оцінку територіальних органів ДКВС за напрямом діяльності; планування та контроль виконання планів у встановленій сфері діяльності; вносить пропозиції у сфері кадрової роботи, в плани роботи ДКВС України, та територіальних органів; забезпечення збирання, узагальнення та аналізу інформаційно-аналітичних матеріалів та статистичних даних з питань кадрового забезпечення.

У законі “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” встановлюються види державних замовлень, спрямованих на підготовку кадрів на черговий рік для ДКВС, де зазначено, що обсяги даного замовлення та структура затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Кадрове планування в ДКВС здійснюється відповідно до наказів Мін'юсту України: “Про затвердження Інструкції з обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України”; “Про затвердження Інструкції з організаційно-штатної роботи в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, воєнізованих формуваннях, навчальних закладах, підприємствах, установах і організаціях, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України” та інших [7; 8].

Дослідження нормативно-правових актів, що регламентують кадрове планування в ДКВС, дозволяє стверджувати про наявність різних видів планів, графіків і розкладів роботи установ і органів ДКВС, поставлених завдань з оцінки та забезпечення кадрового планування у контексті закону “Про чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України”. Але стає очевидним відсутність детального закріплення переліку етапів і порядку (послідовності дій) здійснення кадрового планування в ДКВС, які б сприяли досягненню поставлених завдань у цій діяльності.

Вимоги, що пред'являються до кандидатів на службу, закріплені в основних правових актах, що регламентують кадрове комплектування в ДКВС включають: вік; наявність громадянства України; відповідну освіту та спеціальну підготовку, необхідні до пропонованої посади; наявність певних особистих і ділових якостей; відповідність кваліфікаційним вимогам; володіння державною мовою; відповідний стан здоров'я; відсутність відомостей, що перешкоджають прийому на службу в ДКВС.

Закон “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” визначив перелік обмежень у прийомі на службу в ДКВС, який є закритим, інші обмеження можуть бути включені тільки шляхом внесення змін до нормативно-правового акта. На службу не може бути прийнятий громадянин, який: має посвідку на проживання або інший документ, що підтверджує право на постійне проживання громадянина на території іноземної держави; є підозрюваним або обвинуваченим у кримінальній справі; багато разів упродовж року, що передує дню надходження на службу в ДКВС, піддавався в судовому порядку адміністративним покаранням за скоєні адміністративні правопо-

рушення; піддавався кримінальному переслідуванню, яке було припинено в відношенні його за закінченням терміну давності, в зв'язку з примиренням сторін, внаслідок акта про амністію, в зв'язку з дійовим каяттям, за винятком випадків, коли на момент розгляду питання про можливість прийняття на службу в ДКВС злочинність діяння, раніше скоєного, усунена кримінальним законом; не згоден дотримуватися обмеження, заборони, виконувати обов'язки та нести відповідальність, встановлені для персоналу; не дав письмової згоди на обробку персональних даних з метою вивчення можливості прийому на службу в ДКВС; не може бути прийнятим на підставах обмежень, пов'язаних зі службою в ДКВС.

Звертає увагу той факт, що згідно з КЗпП України роботодавець зобов'язаний повідомити в письмовому вигляді причини відмови в укладанні трудового договору. Слід визнати, що існуючі обмеження доцільно доповнити, так як закритий перелік обмежень позбавляє уповноважених співробітників можливості законно і обґрунтовано відмовляти в прийомі на вакантні посади, при виявленні інформації негативного характеру.

На практиці посадові особи, уповноважені займатися кадровими питаннями, перебувають в ситуації відсутності в нормативно-правових актах чітко визначених підстав відмови в прийомі на службу осіб, звільнених з державної служби за негативними мотивами.

Система державної служби включає державну військову службу та державну службу інших видів. Для кожного виду державної служби у відповідних законодавчих актах викладені підстави звільнення або припинення контракту, де підстави звільнення відображені у відповідних нормативно-правових актах, що регламентують конкретний вид діяльності.

Негативні підстави звільнення з різних видів державної служби в Україні закріплені у відповідних нормативно-правових актах, що регламентують конкретний вид діяльності.

Правила прийому громадян на службу в ДКВС закріплені у відомчих нормативно-правових актах, де вся процедура кадрового комплектування в установи та органи ДКВС виглядає наступним чином: виявлення кандидатів на службу; роз'яснювально-ознайомча бесіда з кандидатом; збір відомостей про доходи, витрати, про майно і зобов'язання майнового характеру; попереднє вивчення кандидата; за підсумками попереднього вивчення складається довідка про результати вивчення кандидата на службу в ДКВС; довідка про результати передається керівнику; в разі позитивного результату весь пакет документів кандидата передається до кадрового підрозділу; перевірка повідомлених кандидатом відомостей; кадровий підрозділ відправляє кандидата для проходження військово-лікарської комісії та психофізіологічного дослідження, тестування, які спрямовані на вивчення морально-етичних і психологічних якостей, виявлення споживання без призначення лікаря наркотичних засобів або психотропних речовин, зловживання алкоголем або токсичними речовинами; якщо всі стадії підбору кандидат пройшов з позитивним результатом, то кандидат пише заяву про прийом на службу в ДКВС.

Як видно із закріпленого переліку етапів кадрового комплектування, не знайшов відображення такої не менш важливий етап, як кадрове планування, не регламентований порядок дій відповідних посадових осіб при плануванні кадрових потреб. У відомчих нормативно-правових актах виділено, що стадією первісного вивчення кандидата займаються відповідні підрозділи ДКВС, а розгляд документів кандидатів, що надходять на службу, здійснюють уповноважені керівники органів ДКВС. При комплектуванні ДКВС у відомчих нормативно-правових не визначений чіткий перелік всіх зацікавлених суб'єктів, що беруть участь в даній діяльності.

М. Гурковський і С. Єсімов зазначають, що дії, які лежать в основі організаційної форми, можуть мати правовий та неправовий характер. Норми права опосередковані виконавчо-розпорядчою дією з організації та практичного вирішення покладених завдань, що створюють новий юридичний статус, змінюють правові відносини або виступають важливими чинниками настання позитивних правових наслідків [9, с. 175]. У даному контексті цікавим є досвід МВС України, де в законі "Про Національну поліцію" закріплено перелік осіб, на яких покладається організація роботи з відбору громадян на службу.

Наказ МВС України від 25 грудня 2015 року № 1631 “Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських” містить вичерпний перелік посад, за якими може проводитися конкурс на заміщення вакантної посади. Мета проведення конкурсу полягає у відборі найбільш підготовлених осіб, які мають необхідну освіту, професійні знання, відповідний вік, здатних за особистими і діловими якостями, фізичною підготовкою і станом здоров’я до служби в ДКВС. Процес проведення конкурсу на заміщення вакантної посади складається з послідовних етапів: різними способами оголошується про проведення конкурсу на заміщення вакантної посади, де конкретно визначається термін, місце проведення, перелік документів, необхідних для участі в конкурсі; особи, які виявили бажання брати участь в даному заході, подають заяву секретарю комісії; особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, представляє перелік документів (оригінал і копію диплома про освіту, медичний висновок про стан здоров’я, листок з обліку кадрів та ін.); комісія аналізує подані документи; комісія приймає рішення про допуск або недопуск особи до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади; проводиться конкурс на заміщення вакантної посади; проходить оцінювання конкурсантів (аналіз документів, в разі необхідності проведення кваліфікаційного іспиту); комісія розставляє бали (переможця конкурсу визначають за кількістю набраних балів); підбивають підсумки і оголошують рішення.

Законом “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” накладаються обов’язки на органи ДКВС, пов’язані з організацією проведення конкурсу на заміщення вакантної посади.

При комплектуванні кадрів виникають проблеми у визначенні вимог до кандидатів на вакантні посади в усі служби ДКВС, пов’язані з тим, що нормативно не закріплені конкретні знання, вміння, навички, характеристики кваліфікації та інші вимоги, якими повинен володіти співробітник, здатний виконувати обов’язки за відповідною посадою; конкретні етапи кадрового комплектування та методи, що повинні застосовуватися на кожному з них.

Відсутні чітко закріплені перелік зацікавлених суб’єктів в даному процесі і опис послідовності дій із зазначенням того, хто конкретно і на якому етапі комплектування кадрів повинен бути задіяний. Не знайшли відомчого закріплення методи з пошуку кандидатів на вакантні посади з урахуванням можливостей у галузі інформаційних технологій, які сприяли б виявленню та притягненню кандидатів.

На нашу думку, невідповідність нормативної бази проходження служби в кримінально-виконавчій службі законодавству про державну службу, що швидко формується, зумовлює недостатність відомчого нормативно-правового регулювання роботи з кадрами, що негативно позначаються на престижності служби, обмежує розгортання нових форм і методів роботи з особовим складом, негативно відбиваються на результатах оперативно-службової діяльності.

Позитивного результату при проведенні кадрового комплектування можна досягти або під час підбору та відбору, коли можливо виявити невідповідність певних характеристик кандидата по встановленим вимогам, або при призначенні випробування для виявлення здібностей до роботи, адаптації та подальшого службового росту.

Для запобігання можливості прийняття на роботу недостатньо кваліфікованого працівника, який буде “халатно” ставитися до посадових обов’язків, у роботодавця є можливість встановити випробування при прийомі кандидата на роботу для оцінки здібностей на практиці.

КЗпП України визначає умови, при яких призначається випробування при прийомі на роботу: наявність згоди працівника; включення в трудовий договір умови про випробування; відсутність обставин, що не дозволяють призначити випробування.

Закон закріплює правила проведення цієї процедури, наприклад: співробітнику, який проходить випробування, не дозволяються носіння та зберігання вогнепальної зброї та спеціальних засобів; його заборонено залучати до участі в оперативних заходах, коли може виникнути загроза життю або коли самостійні дії в силу професійної невідповідності можуть привести до порушення, обмеження прав, свобод і законних інтересів громадян. При призначенні випробування для громадянина, якого приймають на службу в ДКВС, визначають умови, які стосуються

майбутніх випробувань. Після закінчення випробування громадянину дається висновок про результати, в якому він визнається або таким, що витримав випробування, або ні.

Н. Разумейко і О. Ткаченко, розглядаючи концепцію кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України, зазначають, що у Положенні про наставництво в Державній кримінально-виконавчій службі України зазначається, що з метою виховання і навчання співробітників установ і органів ДКВС, спрямованих на професійне становлення, розвиток необхідних особистісних якостей і навичок, для успішного виконання службових обов'язків рекомендується використовувати наставництво [10, с. 203].

Виходячи з нормативно-правового акту, який визначає наставництво в ДКВС, необхідно виділити суб'єктів, що беруть участь в цих правовідносинах: начальники установ ДКВС, їх заступники здійснюють загальне керівництво; наставники; керівники структурних підрозділів, які наділені обов'язками по керівництву; підшефні. Варто позначити категорії осіб, для яких при здійсненні кадрового комплектування призначається наставництво: особам, які приймаються на службу в ДКВС на посади рядового і начальницького складу; випускникам освітніх установ ДКВС України очної форми навчання. Позначений перелік вимог, що пред'являються до наставнику: підготовленість, високі професійні якості; стабільність показників в службі; позитивні рекомендації в ході проходження служби; наявність авторитету в колективі; високий рівень вимогливості та дисциплінованість; постійне підвищення рівня професійного розвитку та ін.

Доцільно зазначити, що позначені форми роботи наставника з підшефним, які полягають у вивченні особистості підшефного під час виховних бесід; індивідуальної допомоги; індивідуальних завдань і дорученнях; контролі діяльності підшефного; в позаслужбовому спілкуванні. Якщо при цьому ще врахувати специфіку служби в ДКВС, то адаптація, як етап комплектування кадрів, має значення, так як цей період визначає вміння пристосуватися до особливостей роботи, що згодом буде впливати на плінність кадрів і на якість виконуваної роботи.

Положення про наставництво в ДКВС має ряд недоліків: не закріплені права і обов'язки суб'єктів, що беруть участь в здійсненні наставництва; немає чітко визначених заходів з планування роботи наставника; відсутня система оцінювання отриманих результатів, яка б сприяла кращому контролю наставництва; не позначені заходи заохочення задіяних суб'єктів.

У контексті європейської інтеграції, як зазначають дослідники, незмінними залишилися лише підходи, пов'язані з удосконаленням законодавства, необхідністю функціонування аполітичної, незаангажованої, ефективної динамічної правоохоронної служби, корисної для суспільства, діючої від його імені і перебуваючи у нерозривному зв'язку з ним [11, с. 78].

Висновки. Служба у Державній кримінально-виконавчій службі належить до державної служби, завдання якої спрямовані на забезпечення безпеки країни. Це визначає необхідність ефективного кадрового комплектування установ і органів ДКВС. Кадрове комплектування є одним з важливих етапів формування персоналу, яке починається з моменту утворення вакантної посади, прийняття рішення щодо її заповнення, закінчується в момент закінчення адаптації співробітника. Аналіз матеріалів свідчить, що в науковій літературі та нормативно-правових актах немає єдиного підходу в розкритті змісту кадрового комплектування установ і органів ДКВС. Кадрове комплектування установ і органів ДКВС – це організаційно-правова діяльність регламентована нормами загального та спеціального законодавства. Спеціальне (відомче) законодавство має пріоритет перед загальним в даному процесі. Аналіз нормативно-правових актів вказує на застосування кваліфікаційних вимог при комплектуванні кадрового складу. Але вимоги до персоналу основних служб ДВУС не знайшли відображення в нормативно-правових актах, що призводить до суб'єктивізму при здійсненні кадрового комплектування системі ДКВС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави: матеріали IV заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25 квіт. 2019 р.). Чернігів: Академія Державної пенітенціарної служби, 2019. 159 с. 2. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212. 3. Резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї ООН “Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку”. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282. 4. Резолюція (66) 26 Комітету міністрів Ради Європи “Статус, набір і підготовка персоналу в'язниць”. URL: <https://i-rc.org.ua/files/jestoke-povodjenya.pdf>. 5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.6. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35. Ст. 409. 7. Про затвердження Інструкції з обліку кадрів у Державній кримінально-виконавчій службі України: наказ Міністерства юстиції України від 30.08.2017 р. № 2771/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1077-17>. 8. Про затвердження Інструкції з організаційно-штатної роботи в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, воєнізованих формуваннях, навчальних закладах, інших підприємствах, установах і організаціях, створених для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 05.02.2020 р. № 412/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0145-209>. Гурковський М. П., Єсімов С. С. Основні форми та методи діяльності поліції у сфері забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2016. № 4. С. 171-186. 10. Разумейко Н. С., Ткаченко О. Г. Концепція кадрового забезпечення державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1 (3). С. 198-208. 11. Ковалів М. В., Єсімов С. С., Лозинський Ю. Р. Правове регулювання правоохоронної діяльності: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 323 с.

REFERENCES

1. *Kryminalno-vykonavcha systema Ukrainy ta yii rol u rozbudovi pravovoi i sotsialnoi derzhavy: materialy IV zaочної науково-практичної конференції* [Criminal-executive system of Ukraine and its role in the development of the rule of law and social state] (m. Chernihiv, 25 kvit. 2019 r.). Chernihiv: Akademiia Derzhavnoi penitentsiarnoi sluzhby, 2019. 159 p. 2. *Minimalni standartni pravyla povodzhennia z viazniamy*. [Minimum standard rules for the treatment of prisoners] Zakonodavstvo Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212. 3. *Rezoliutsiia 34/169 Heneralnoi Asamblei OON “Kodeks povedinky posadovykh osib z pidtrymannia pravoporiadku”*. [UN General Assembly Resolution 34/169 “Code of Conduct for Law Enforcement Officials”.] Zakonodavstvo Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282. 4. *Rezoliutsiia (66) 26 Komitetu ministriv Rady Yevropy “Status, nabir i pidhotovka personalu viaznyt”* [Resolution (66) of the Committee of Ministers of the Council of Europe “Status, recruitment and training of prison staff”]. URL: <https://i-rc.org.ua/files/jestoke-povodjenya.pdf>. 5. *Pro derzhavnu sluzhbu* [On civil service]: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2016. № 4. P. 43.6. *Pro Derzhavnu kryminalno-vykonavchu sluzhbu Ukrainy* [On the State Penitentiary Service of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 23.06.2005 r. № 2713-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2005. № 35. P. 409. 7. *Pro zatverdzhennia Instruksii z obliku kadriv u Derzhavnii kryminalno-vykonavchoi sluzhbi Ukrainy* [On approval of the Instruction on personnel accounting in the State Criminal-Executive Service of Ukraine]: nakaz Ministerstva yustytzii Ukrainy vid 30.08.2017 r. № 2771/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1077-178>. 8. *Pro zatverdzhennia Instruksii z orhanizatsiino-shtatnoi roboty v ustanovakh vykonannia pokaran, slidchykh izoliatorakh, voienizovanykh formuvanniakh, navchalnykh zakladakh, inshykh pidpriemstvakh, ustanovakh i orhanizatsiiah, stvorenykh dlia zabezpechennia vykonannia zavdan Derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy* [On approval of the Instruction on organizational and staff work in penitentiary institutions, remand prisons, paramilitary formations, educational institutions, other enterprises, institutions and organizations established to ensure the implementation of the State Penitentiary Service of Ukraine]: nakaz Ministerstva yustytzii Ukrainy vid 05.02.2020 r. № 412/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0145-20>. 9. Hurkovskiy M. P., Yesimov S. S. *Osnovni formy ta metody diialnosti politsii u sferi zabezpechennia konstytutsiinykh prav i svobod liudyny ta hromadianyna v Ukraini*. [Basic forms and methods of police in the field of constitutional rights and freedoms of man and citizen in Ukraine.] Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia yurydychna. 2016. № 4. P. 171-186. 10. Razumeiko N. S., Tkachenko O. H. *Kontseptsiiia kadrovoho zabezpechennia derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy*. [The concept of staffing the state penitentiary service of

Ukraine.]Кримінально-виконавча система: Vchora. Sohodni. Zavtra. 2018. № 1 (3). P. 198-208.11. Kovaliv M. V., Yesimov S. S., Lozynskyi Yu. R. *Pravove rehulivannia pravookhoronnoi diialnosti*[Legal regulation of law enforcement]: navchalnyi posibnyk. Lviv: LvDUVS, 2018. 323 p.

Дата надходження: 22.04.2020 р.

Iryna Khomyshyn

Educational Institute of Law, Psychology and Innovative Education
Lviv Polytechnic National University,
Associate Professor of the Department of Administrative and Information Law
Sc. D., Assoc. Prof.

**NORMATIVE-LEGAL AND ORGANIZATIONAL SUPPORT OF STAFFING
OF THE STATE CRIMINAL ENFORCEMENT SERVICE OF UKRAINE**

The article is devoted to the research of normative-legal and organizational support of staffing of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine. The normative legal support of the process of staffing of the institutions and bodies of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine is analyzed. The processes of staffing recruitment, in the context of internal organizational management relations in the personnel support of the activity of criminal enforcement service, which include organizational and legal bases of regulation of selection, placement, assignment and use of personnel are considered in stages; their education and upbringing. The main directions and requirements for improvement of staffing in the State Penal Enforcement Service are formulated.

Key words: State Criminal Enforcement Service, staff, legal regulation, staffing, special conditions.