

IV. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 343.81

DOI 10.32755/sjcriminal.2021.02.086

Кубрак Р. М.,

кандидат юридичних наук, заступник начальника,
Територіально відокремлене відділення «Кам'янська філія
Академії Державної пенітенціарної служби», м. Кам'янське, Україна
ORCID: 0000-0002-9912-098X;

Сегеда В. М.,

начальник центру професійної підготовки,
Територіально відокремлене відділення «Кам'янська філія
Академії Державної пенітенціарної служби», м. Кам'янське, Україна
ORCID: 0000-0003-2746-0552

ПЕРСОНАЛ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ЯК СУБ'ЄКТ ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ВПЛИВУ НА ЗАСУДЖЕНИХ

У статті висвітлено проблемні питання професійної діяльності персоналу установ виконання покарань, спрямованої на ресоціалізацію засуджених. З'ясовано, що значна кількість установ виконання покарань та численний контингент засуджених визначають складність та навантаження в організації пенітенціарної діяльності персоналу цих установ. Розглянуто фактори, які обумовлюють несприятливі умови функціонування установ, знижують їх ресоціалізувальну ефективність. Зазначено найбільш поширені групи проблем у професійній сфері персоналу установ, що підтверджується результатами його експертного опитування. Проведено структурний аналіз основних напрямів діяльності персоналу установ виконання покарань.

***Ключові слова:** установа виконання покарань, засуджених, позбавлення волі на певний строк, суб'єкт, пенітенціарний вплив, кримінальне правопорушення, персонал.*

Постановка проблеми. У Державній кримінально-виконавчій службі (далі – ДКВС) України налічується 182 установи виконання покарань (далі – УВП), 29 з яких розташовані на території Донецької та Луганської областей, де органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, 5 на тимчасово окупованій території АР Крим. У 79 УВП, що пра-

цяють, протягом 2021 року трималося 31,5 тис. засуджених [1]. При цьому стале функціонування установ забезпечували 18 946 осіб персоналу. Як видно з вищенаведеного, значна кількість УВП та численний контингент засуджених визначають складність та навантаження в організації пенітенціарної діяльності персоналу цих установ.

ДКВС України є органом, що реалізує державну політику у сфері виконання покарань, забезпечуючи при цьому одну з найсуворіших форм державного примусу в межах системи покарань – позбавлення волі на певний строк. Ураховуючи вказане, безумовно виникає необхідність забезпечення її соціальної спрямованості. Зважаючи на мету покарання, один зі складових критеріїв ефективності пенітенціарної діяльності УВП та ДКВС України в цілому визначається за рівнем недопущення вчинення засудженими нових кримінальних правопорушень. Проте за результатами проведеного нами аналізу судової статистики, рівень повторно вчинених кримінальних правопорушень особами, які раніше відбували покарання, за останні 14 років є стабільно високим – 23,4 – 27,3 %, а серед осіб, які звільнялися з УВП умовно-достроково, – 16,0 – 24,9 % [2, с. 247]. Вказані показники свідчать у тому числі і про низьку ефективність суб'єктів виконання покарань. Відсутність тривалий час позитивної динаміки щодо зменшення рівня рецидиву свідчить також про недовість тих змін та реформ, які проводяться у сфері виконання покарань. Безумовно, одним із головних факторів успішної діяльності в цьому напрямі є залучення до процесу виконання покарань висококваліфікованого персоналу та його належна підготовка.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що до питань пенітенціарної діяльності персоналу УВП, його підготовки у своїх наукових працях зверталися І. Г. Богатирьов, С. В. Царюк [3], І. В. Боднар [4], І. О. Горбач [5], О. Г. Колб [6], І. М. Копотун [7], Р. М. Кубрак, В. В. Лень [2], Ю. В. Орел [8], М. С. Пузирьов [9], О. Л. Самофалов, Н. М. Каплан [10], В. М. Синьов [11], А. Х. Степанюк [12], Г. Ф. Хохряков [13], І. С. Яковець [14] та ін. Але, незважаючи на наявність наукових праць з цієї тематики, очевидно, питання, порушені в публікації, мають актуальне теоретико-прикладне значення та потребують дослідження на науковому рівні.

Формулювання мети. Метою статті є розгляд проблемних питань, пов'язаних з професійною діяльністю персоналу УВП, спрямованої на ресоціалізацію засуджених, організацію з ними соціально-виховної роботи, запобігання вчиненню ними кримінальних правопорушень під час відбування покарання та після звільнення.

Виклад основного матеріалу. До УВП, здебільшого, злочинець потрапляє вже зі сформованими моделями кримінальної поведінки, негативними психологічними установками, часто з низьким рівнем освіти та кваліфікації, відсутніми професійними навичками, паразитичним мисленням та сформованими антисуспільними прокримінальними поглядами, за винятком осіб, які вчинили кримінальні правопорушення ситуативного характеру з необережності. Всі ці негативні риси формувалися у засуджених протягом тривалого часу під впливом різних факторів. Персоналу УВП за порівняно нетривалі строки відбування засудженими покарання необхідно скорегувати психологічні установки, які сформовані комплексом соціальних проблем загальнодержавного характеру.

Тенденція з оптимізації УВП потребує зваженого підходу, при цьому визначальним пріоритетом оцінки ефективності діяльності персоналу установи має бути рівень забезпечення ефективності виконання покарання – рівень рецидивної злочинності засуджених, які відбули в цій установі покарання, рівень набуття ними професійних та інших знань, умінь та навичок, які можуть застосовуватися для забезпечення можливості існувати в соціумі, не порушуючи закону. Незначна наповнюваність установ на сьогодні, при ефективному виконанні покарання, не свідчить про їх неефективність. До прикладу, установи європейських країн з низьким рівнем рецидивної злочинності мають невелику наповнюваність – до 45–80 осіб. Великими вважаються установи, де тримаються 100–300 осіб. Саме моделі установ з невеликою наповнюваністю та блочною системою тримання або ж у маломісних камерах одноосібно чи по 2 особи надають можливість повноцінно охопити всіх засуджених установи соціально-виховним впливом, залучити їх до корекційних програм, освітнього процесу. Визначаючи оптимальне співвідношення персоналу УВП та засуджених, які в ній тримаються, необхідно враховувати і те, що лише незначна частина персоналу залучена безпосередньо до

процесу ресоціалізаційного впливу на засуджених під час відбування покарання. Переважно це персонал соціально-психологічної служби (далі – СПС) та освітніх закладів на території установи. За результатами проведеного нами експертного опитування, більшість (44 %), що становила 243 особи персоналу УВП, визнали, що оптимальною чисельністю засуджених на одного начальника відділення СПС для забезпечення ефективної організації соціально-виховної роботи має бути 25–50 засуджених, 158 осіб (29 %) вказали цей показник на рівні – до 25 засуджених, 129 осіб (23,5 %) – від 50 до 75 засуджених і лише 21 особа (3,8 %) обрали варіант відповіді від 75 до 100 засуджених [2, с. 250]. Отже, і практичні працівники визначають, що менша кількість засуджених у групах, з якими організовується соціально-виховна робота, підвищує її ефективність та надає можливість більш дієво застосовувати методики впливу на самосвідомість засуджених, забезпечити індивідуальний підхід до кожної особи та диференціювати засоби виховного впливу.

Підстави, принципи, порядок виконання покарання, основні засоби для виправлення засуджених та коло правообмежень визначені законодавством. Але обрання найбільш ефективних методів, їх індивідуалізація та диференціація при застосуванні, поєднання між собою залежать від кваліфікації персоналу установи.

Європейські пенітенціарні правила визначають, що персонал пенітенціарних установ виконує важливу суспільну функцію, і тому порядок його набору, професійної підготовки та умов роботи повинні забезпечувати їм можливість підтримувати високі стандарти поведінки з ув'язненими. Персонал має демонструвати чітке усвідомлення мети пенітенціарної системи. Керівництво має заохочувати лідерство у кращому досягненні цієї мети. При цьому вказується, що обов'язки персоналу ширші за обов'язки простих охоронців і повинні враховувати необхідність сприяти поверненню ув'язнених до суспільства після відбування покарання на основі програми позитивної мотивації та допомоги [15]. Для забезпечення вказаних вимог до особистих та ділових якостей виникає необхідність залучення до роботи із засудженими осіб з високими моральними якостями, високим освітньо-кваліфікаційним та інтелектуальним рівнем, певним життєвим

досвідом та ширим бажанням. З опитаних нами 551 особи персоналу УВП, серед яких на посаді начальника відділення СПС перебували 403 особи (73,1 % опитаних), психологів – 119 осіб (21,6 %) і 29 осіб (5,3 %) – інші посади, стаж роботи в ДКВС України 1–3 роки мали 250 осіб (45,5 %), 3–5 років – 78 осіб (14,2 %), 5–10 років – 76 осіб (13,8 %), 10–15 років – 94 осіб (16,9 %), 15–20 років – 36 осіб (6,5 %), понад 20 років – 17 осіб (3,1 %). При цьому стаж роботи на обійманій посаді становив: 1–3 роки – 346 осіб (63 %), 3–5 років – 80 осіб (14,5 %), 5–10 років – 79 осіб (14,2 %), понад 10 років – 46 осіб (8,5 %), загальний вік респондентів: 21 р. – 57 осіб (11,4 %), 22–25 років – 96 осіб (19,2 %), 26–30 років – 77 осіб (15,4 %), 31–35 років – 109 осіб (21,8 %), 36–40 років – 114 осіб (22,8 %), понад 40 років – 47 осіб (9,4 %) [2, с. 253]. Як бачимо, склад персоналу, який безпосередньо бере участь в організації соціально-виховної роботи із засудженими, характеризується наявністю осіб переважно віком від 22 до 35 років із незначним, від 1 до 3 років, стажем роботи в ДКВС України та відповідній посаді. Тобто особи, від яких залежить лівова частина успіху в процесі ресоціалізації засуджених, мають незначний практичний та життєвий досвід. Навчаються або мають перший (бакалаврський) рівень вищої освіти за напрямом підготовки психологія, педагогічні науки – 43 особи (7,8 %), юридичні науки – 125 осіб (22,7 %), непрофільна освіта – 38 осіб (6,9 %), другий (магістерський) рівень вищої освіти за напрямом підготовки психологія, педагогічні науки – 96 осіб (17,4 %), юридичні науки – 98 осіб (17,8 %), непрофільна (технічна) освіта – 151 особа (27,3 %) [2, с. 255]. Отже, 34,3 % респондентів не мають освіти, яка б відповідала необхідним освітньо-кваліфікаційним вимогам для цього виду посад. Це важливі фактори, що в подальшому чинять вплив на ефективність ресоціалізації засуджених.

Станом на 01.01.2021 р. штати основної ланки кадрів – персоналу СПС у цілому по системі складаються із 1 456 посад. Із наявних посад укомплектовано 1 311 або 90 % від штатної кількості. Розрахункове навантаження на одного начальника відділення СПС з числа укомплектованих посад становить у середньому 40 засуджених. Також в УВП штатною чисельністю передбачено 184

посади психологів, з яких станом на 01.01.2021 р. некомплект становить 13 осіб (7 % від загальної кількості психологів).

Частина 2 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» визначає, що служба в ДКВС України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Професійна діяльність персоналу органів і УВП має свою специфіку та особливості, принципово відмінні від інших професій. Головною особливістю є її замкнутість та стан постійної комунікації між окремими людьми. В умовах УВП засуджені і персонал перебувають на закритій території в певній ізоляції за системою огорож, що унеможливує проникнення в ці колективи інших осіб. Зрозуміло, що визначені законодавством обмеження щодо вільного пересування не можуть не позначитися на психологічній обстановці, атмосфері та характері взаємодії її суб'єктів, а особливо на їхні психологічні стани.

Служба в УВП є службою особливого характеру, що полягає в певному психоемоційному навантаженні, викликаному постійним контактом з іншими людьми, ненормованим робочим днем (нічні зміни, понаднормова праця та праця у вихідні і святкові дні тощо), частими стресовими ситуаціями (конфліктами), які виникають між засудженими та персоналом (як правило, засуджені вороже ставляться до персоналу, вбачаючи в ньому елемент державного примусу), а також між особами персоналу, виникненню надзвичайних подій на території установи (втечі, напади на персонал, погрози та нанесення тілесних ушкоджень засудженими, вчинення інших кримінальних правопорушень та актів суїциду тощо); наявність мілітаризованої ієрархічної структури підпорядкування з чітко регламентованими елементами військової дисципліни, єдиноначальність (виконання вимог строевого статуту, відомчих наказів, інструкцій, суворо регламентоване підпорядкування прямим та безпосереднім начальникам і виконання їх наказів). Ризик для життя під час виконання службових завдань (припинення втеч та інших кримінальних правопорушень і протиправних дій, ситуації застосування заходів фізичного впливу при безпосередньому контакті з правопо-

рушником, спеціальних засобів та вогнепальної зброї тощо); присутність стресових факторів, обумовлених відповідальністю за виконання завдання, обмежений ліміт часу під час ухвалення рішень і виконання передбачених посадовими інструкціями завдань, невідповідність рівня фахової підготовки вимогам, що пред'являються умовами роботи в УВП до особистості, психологічна невідповідність до виконання конкретного завдання, обмеженість матеріальних ресурсів для забезпечення виконання професійних обов'язків окремих посадових осіб та завдань установи в цілому; несприятливі соціально-гігієнічні умови (недостатній відпочинок, ненормований робочий день, велике психоемоційне навантаження, ізоляція від суспільства, некомфортні службові умови для відпочинку під час добових чергувань тощо); наділення персоналу владними повноваженнями (особи персоналу діють від імені держави, їх підтримують авторитет і примусова сила влади, мають право застосовувати санкції). Перелічені важливі аспекти чинять значний вплив на особистість співробітника під час виконання ними професійних обов'язків і, як наслідок, виникнення незворотних психологічних змін особистості, професійного вигорання та професійної деформації, а то й деградації. Вищевказані положення підтверджуються результатами проведеного нами експертного опитування персоналу УВП. Так 148 осіб (29,6 %) неодружені (незаміжні), 45 осіб (9,0 %) розлучені. Понад 70 % опитаних мають шкідливі звички – вживають алкоголь та курять, 170 осіб (34,0 %) визнали, що робота в УВП негативно впливає на інтелектуальний рівень їх колег. На запитання: «Які риси та якості у ваших колег стали більш вираженими за час служби?» найбільшу кількість відповідей, поряд із відповідальністю – 180 осіб (35,9 %), – отримали такі негативні психологічні риси, як байдужість – 213 осіб (42,5 %), агресивність – 163 особи (32,5 %).

Проводячи опитування 501 особи персоналу УВП, встановлено, що 26,8 % осіб за період роботи в УВП почали частіше вживати алкоголь, 73,0 % респондентів зазначили, що відчули розчарування та безперспективність у своїй роботі, 82,4 % опитаних вказали, що за місцем служби жодних заходів з профілактики та усунення наслідків професійної деформації з ними не проводить-

ся [2, с. 253]. Опосередкованим наслідком вищевказаних факторів та низьким матеріальним заохоченням є порушення співробітниками УВП вимог норм професійної етики, чинного законодавства, недотримання вимог антикорупційного законодавства.

Відсутність конкретних системних заходів, спрямованих на зміну соціально-психологічного, матеріального забезпечення персоналу, в свою чергу, сприяє виникненню відтоку професійних кадрів з УВП та виникненню некомплекту. За даними ДКВС України, у 2020 р. штатна чисельність персоналу органів і УВП та слідчих ізоляторів становила 21 474 особи; фактична – 18 946 осіб, відповідно некомплект – 2 528 осіб; найбільший відтік кадрів спостерігається серед осіб рядового та молодшого начальницького складу, серед яких зі штатної чисельності 15 325 осіб фактично укомплектовано 13 113 осіб, відповідно некомплект становить 2 212 осіб. Зазначена негативна динаміка плинності кадрів та неуплектованості посад має перманентний характер. Опитані нами 379 осіб (75,7 %) персоналу УВП вказали, що повністю або частково незадоволені умовами роботи, 366 осіб (73,0 %) відчували розчарування у своїй роботі. До переліку вже розглянутих причин цього явища, на нашу думку, необхідно віднести і те, що більшість УВП знаходяться на периферійній території великих міст, у сільській місцевості, з надзвичайно нерозвинутою соціальною інфраструктурою та відповідно і значно нижчим рівнем умов для проживання. Залучити в такі УВП висококваліфікованих фахівців, враховуючи умови праці та контингент засуджених, дуже важко. Як правило, переважна більшість персоналу таких УВП є місцевими жителями та прийшли в УВП за рекомендацією рідних або близьких, утворюючи династії пенітенціарних працівників в установі. У великих містах з розвинутою соціальною інфраструктурою та кращими умовами для проживання брак фахівців в УВП пояснюється неконкурентно низькою заробітною платою в системі ДКВС України порівняно з іншими професійними сферами діяльності, в тому числі і серед правоохоронців. Як наслідок, під час комплектування вакантних посад практично відсутній конкурсний відбір кандидатів, особливо це характерно для посад молодшого начальницького складу. виправити цю ситуацію можливо, встановивши високе ма-

теріальне заохочення для персоналу УВП та забезпечення належних умов проживання для їх сімей.

Слушним у контексті порушеної нами проблематики вважаємо твердження української вченої в галузі кримінально-виконавчого права І. С. Яковець, що персонал, який працює, цікавить, переважно, два моменти: працевлаштування та вихід на пенсію, тобто люди приходять в систему для того, щоб «допрацювати», а не працювати [14, с. 164]. Це цілком підтверджується і результатами нашого анкетування персоналу УВП, а саме: на запитання «З якої причини Ви прийшли на роботу в УВП?» більшість (263 особи, або 52,5 %) опитаних обрали варіант відповіді «можливість пільгового виходу на пенсію», за порадою знайомих прийшли в УВП 102 особи (20,4 %), за відсутності іншої роботи – 81 особа (16,2 %), скорочення інших відомств – 18 осіб (3,6 %). І лише 80 осіб (16,0 %) визнали, що їм подобається робота, задовольняє заробітна плата – 42 особи (8,4 %), обрали професію для самореалізації – 29 осіб (5,8 %), за покликанням – 21 особа (4,2 %), за сімейною традицією – 33 особи (6,6 %). Як бачимо, позитивні варіанти мотивації в опитаного персоналу, що забезпечить подальше тривале перебування особи на службі в УВП, посідають дуже низький відсоток.

У процесі розроблення нових або запозичення вже апробованих ефективних програм корекційного впливу на поведінку засуджених, а також запровадження методик надання засудженим необхідних знань та професійних компетентностей необхідно враховувати, що їх реалізує безпосередньо персонал УВП. Від його зацікавленості в досягненні необхідного результату, мети виконання покарання, професійної мотивації, освітньо-кваліфікаційного та професійного рівнів прямо залежить їх ефективна реалізація.

На нашу думку, потребує нагальної необхідності забезпечення практичної реалізації у вітчизняній пенітенціарній системі п. 81.3 Європейських пенітенціарних правил, в якому зазначено, що персонал, який працює з особливими групами ув'язнених, як-от з іноземними громадянами, жінками, малолітніми або психічно хворими ув'язненими, має проходити спеціалізовану підготовку, яка відповідає особливому характеру роботи [15].

Висновки. Конкретизуючи функціональне забезпечення діяльності персоналу УВП, можна визначити такі його напрями: загальне управління роботою установи та виправним процесом; формування у засуджених стійких знань, вмінь, навичок, переконань, світоглядних стандартів прагнення до соціально-безпечного ведення життя та громадського самоствердження; формування у засуджених загальноприйнятої соціальної позиції щодо соціально безпечного заробітку коштів на проживання; вирішення побутових проблем щодо звільнення та влаштування засуджених після відбування покарання, забезпечення належної підготовки засуджених до звільнення; надання засудженим можливості отримання загальної та професійно-технічної освіти; обслуговування виробничого процесу в установі (організація праці засуджених, реалізація продукції); забезпечення відповідних умов проживання засуджених, діяльності персоналу установ, функціонування виробничих об'єктів установи; охорона здоров'я та лікування засуджених; забезпечення безпеки в установі, нагляду за засудженими та охорона майна установи; управління персоналом установи; додаткові завдання, серед яких обслуговування охорони, транспорту, діловодство, фінансова діяльність.

Отже, враховуючи вказане, необхідно резюмувати, що кваліфікаційний рівень значної частини персоналу УВП не повною мірою відповідає високим професійним вимогам, що висуваються міжнародними стандартами у сфері виконання покарань. Низька престижність професії, несприятливі умови служби, відсутність моральних та матеріальних стимулів у роботі в УВП приводить до наявної високої плинності кадрів, значного некомплекту, відсутності можливостей організації конкурсного відбору кандидатів на посади і залучення висококваліфікованих фахівців до роботи із засудженими.

Покарання у виді позбавлення волі не має на меті завдати фізичних страждань або принизити людську гідність. Застосування до особи такого виду покарання дає змогу ізолювати її від суспільства, обмежити можливості її активної, на власний розсуд участі в суспільних відносинах, у такий спосіб сприяючи профілактиці вчинення нею нових кримінальних правопорушень і захищаючи інших членів соціуму від протиправних пося-

гань. Сьогодні під час виконання покарань реалізація кари становить безпосереднє специфічне завдання діяльності УВП. Що ж до інших складових мети покарання, то вони через низку причин є недостатньо реалізованими.

Якщо пенітенціарна система втрачає соціальну спрямованість, змінюється системоутворювальний елемент і вона починає перетворюватися на спрощену кримінально-виконавчу систему, що автоматично приводить до заміни базових цінностей та ідей: від механізмів ресоціалізації людини до механізмів найбільш ефективної з погляду держави ізоляції людини з намаганнями формально дотримуватися міжнародних стандартів з прав людини.

Список використаних джерел

1. Загальна характеристика ДКВС України – 01.01.2021. URL: <https://kvs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/03/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0-%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-01.03.2021.pdf> (дата звернення: 10.08.2021).

2. Кубрак Р. М., Лень В. В Засуджені з психічними відхиленнями до позбавлення волі на певний строк: стан, тенденції, перспективи: монографія. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2019. 412 с.

3. Богатирьов І. Г., Царюк С. В. Кримінально-виконавчі засади виконання та відбудовання кримінальних покарань у виправних колоніях максимального рівня безпеки: монографія. Чернігів: Чернігівські обереги, 2010. 210 с.

4. Боднар І. В. Забезпечення безпеки в установах виконання покарань. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* 2021. № 1. С. 92–102.

5. Горбач І. О. Шляхи формування стратегічно-діяльнісного компоненту лідерського потенціалу майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 2020. № 3. С. 122–138.

6. Колб О. Г. Установа виконання покарань як суб'єкт запобігання злочинам: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2007. 509 с.

7. Копотун І. М. Запобігання злочинам, що призводять до надзвичайних ситуацій у виправних колоніях: монографія. Київ: Золоті ворота, 2013. 472 с.

8. Орел Ю. В. Кримінальна відповідальність за злісну непокору вимогам адміністрації виправної установи: дис. ... канд. юрид. наук. Дніпропетровськ, 2008. 211 с.

9. Пузирьов М. С. Реалізація виправними колоніями принципу диференціації та індивідуалізації виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк: монографія. Київ: Дакор, 2014. 300 с.
10. Самофалов О. Л., Каплан Н. М. Міжнародні стандарти застосування сили (спеціальних засобів). *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 1. С. 19–28.
11. Синьов В. М. Підготовка спеціалістів для пенітенціарних установ. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*. 1996. № 1. С. 17–24.
12. Степанюк А. Х. Актуальні проблеми виконання покарань (сутність принципи кримінально-виконавчої діяльності: теоретико-правове дослідження): дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2002. 393 с.
13. Хохряков Г. Ф. Парадоксы тюрьмы. Москва: Юридическая литература, 1991. 224 с.
14. Яковець І. С. Теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу виконання кримінальних покарань: монографія. Харків: Право, 2013. 392 с.
15. Європейські пенітенціарні правила (Рекомендація № R (2006)2 Комітету Міністрів держав-учасниць): прийнято Комітетом Міністрів 11.01.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text (дата звернення: 06.08.2021).

Kubrak R.,

Ph.D. in Law, Deputy Head, Territorially Separated Branch
“Kamianske branch of the Academy of the State Penitentiary Service”,
Kamianske, Ukraine
ORCID: 0000-0002-9912-098X;

Scheda V.,

Head of the Professional Development Center, Territorially Separated
Branch “Kamianske branch of the Academy of the State
Penitentiary Service”, Kamianske, Ukraine
ORCID: 0000-0003-2746-0552

PERSONNEL OF PENAL INSTITUTIONS AS A SUBJECT OF PENITENTIARY INFLUENCE ON CONVICTS

The problematic issues of professional activity of the personnel of penal institutions, a set of key factors that define the service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine as a service of a special nature are considered in the article. The analysis of the number of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, the reasons for undermanning of penal institutions and staff turnover is conducted. At the same time, it is stated that these negative phenomena are permanent and have the most intensive distribution among junior enlisted and low-ranking officers.

The constant negative tendency of re-offenders to repeat criminal offenses both during serving their sentences and after their release is emphasized. This fact

predetermines the necessity to involve highly qualified, motivated personnel in the re-socialization process and their proper training.

According to the results of an expert survey of practitioners, it is determined that fewer convicts in groups of up to 25 people with whom social and educational work is organized, increases its efficiency and provides an opportunity to more effectively apply methods of influencing convicts' self-awareness. It is clarified that the personnel directly involved in the organization of social and educational work with convicts is characterized by the presence of persons mostly aged 22 to 35 years with little, from 1 to 3 years, working experience in the State Criminal and Executive Service of Ukraine and at the position. That means that persons on whom the lion's share of success in the process of re-socialization of convicts depends, have little practical and life experience. More than a third of respondents among the personnel of social and psychological services do not have education that meets the necessary educational and qualification requirements for this position.

The analysis of specific features of official activity in penal institutions and the irreversible psychological changes that the personnel of these institutions have carried out. The lack of positive motivation for professional activity was found in the majority of respondents.

Key words: *penal institution, convict, term of imprisonment, subject, penitentiary influence, criminal offense, personnel.*

References

1. General characteristics of the SCES of Ukraine, dated 01.01.2021, available at: <https://kvs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/03/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0-%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-01.03.2021.pdf> (accessed: 10 August 2021).
2. Kubrak, R. M. and Len V. V. (2019), *Convicted with mental disorders to imprisonment for a definite term: status, trends, prospects*, Publisher Bila K. O., Dnipro.
3. Bohatyrov, I. H. and Tsariuk, S. V. (2010), *Criminal and executive principles of execution and serving of criminal punishments in correctional colonies of the maximum level of security*, Chernihivski Oberehy, Chernihiv.
4. Bodnar, I. V. (2021), "Providing security in penal institutions", *Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Law*, No. 1, pp. 92–102.
5. Horbach, I. O. (2020), "Ways of forming strategic and activity component of the leadership potential of future specialists of the State Criminal and Executive Service of Ukraine", *Theory and Practice of Social Systems Management*, No. 3, pp. 122–138.
6. Kolb, O. H. (2007), *Penal institution as a subject of crime prevention*: Doctor of Sciences (Law) thesis, Kyiv.

7. Kopotun, I. M. (2013), *Prevention of crimes leading to emergencies in penal colonies*, Zoloti vorota, Kyiv.
8. Orel, Yu. V. (2008), *Criminal liability for malicious disobedience to the requirements of a penal institution*: Ph.D. in Law thesis, Dnipropetrovsk.
9. Puzyrov, M. S. (2014), *Implementation by correctional colonies the principle of differentiation and individualization of execution of imprisonment for a definite term*, Dakor, Kyiv.
10. Samofalov, O. P. and Kaplan, N. M. (2021), "International standards of force implementation (impact munitions)", *Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Law*, No. 1, pp. 19–28.
11. Synov, V. M. (1996), "Training specialists for penitentiary institutions", *Problems of Penitentiary Theory and Practice*, No. 1, pp. 17–24.
12. Stepaniuk, A. Kh. (2002), *Actual problems of execution of punishments (essence of principles of criminal-executive activity: theoretical and legal research)*: Doctor of Sciences (Law) thesis, Kharkiv.
13. Khokhriakov, H. F. (1991), *Paradoxes of prison*, Legal literature, Moscow.
14. Yakovets, I. S. (2013), *Theoretical and applied principles of optimizing the process of execution of criminal penalties*, Pravo, Kharkiv.
15. Council of Europe (2006), *European Prison Rules: Recommendation № R (2006)2 of the Committee of Ministers of the States Parties*, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text (accessed: 06 August 2021).