

### **ІІІ. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГАЛУЗЕВИХ ЮРИДИЧНИХ НАУК**

УДК 174+17.02:343.83(477)

DOI 10.32755/sjcriminal.2025.02.076

**Аніщенко В. О.,**

доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри педагогіки та професійної етики,  
Пенітенціарна академія України,  
м. Чернігів, Україна

ORCID: 0000-0002-5062-3789

ResearcherID: AAC-5442-2021

Scopus-Author: ID57208032016;

**Олефір Л. І.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри формування та розвитку  
професійної компетентності персоналу ДКВС України  
Інституту професійного розвитку,  
Пенітенціарна академія України,  
м. Чернігів, Україна

ORCID: 0000-0003-4565-8968;

**Лілікович П. В.,**

кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри формування та розвитку професійної  
компетентності персоналу ДКВС України  
Інституту професійного розвитку,  
Пенітенціарна академія України,  
м. Чернігів, Україна

ORCID: 0009-0007-7638-9445

#### **ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА МОРАЛЬНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

*У статті розглядаються правові, морально-етичні та професійні основи діяльності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС України).*

*Актуальність дослідження пов'язана з тим, що існує нагальна потреба в системному осмисленні та усвідомленні ролі морально-етичних стандартів у діяльності персоналу ДКВС України та їхньої нормативної регламентації.*

*Метою статті є комплексне дослідження правових, професійних та морально-етичних засад діяльності персоналу ДКВС України.*

*Авторами виконаний аналіз вимог до персоналу, умов вступу на службу, а також норм поведінки, передбачених національним законодавством і Кодексом професійної етики. Особлива увага приділяється питанням дотримання принципів гуманізму, законності, нейтральності, справедливості та моральної відповідальності. Обґрунтовується важливість формування високого рівня професіоналізму й етичної поведінки персоналу ДКВС України з метою не тільки вдосконалення професійної компетентності, а й підтримання іміджу та авторитету системи виконання покарань і зміцнення довіри суспільства.*

**Ключові слова:** Державна кримінально-виконавча служба України, професійна етика, людяність, мораль, законність, службова діяльність, Кодекс етики, пенітенціарний персонал.

**Постановка проблеми.** Сучасні процеси трансформації правової та правоохоронної систем України, реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС) пов’язані з євроінтеграційними векторами розвитку України, а саме: приведення вітчизняного законодавства у сфері кримінально-виконавчої політики у відповідність до законодавства Європейського Союзу, розвитку сучасних принципів міжнародного права у сфері діяльності органів та установ ДКВС України в напрямі поглиблення людяності, гуманізації, дотримання прав людини, запобігання тортурам, ресоціалізації та реінтеграції засуджених, толерантності, недискримінації та етичності.

Персонал ДКВС України виконує функції, що безпосередньо впливають на реалізацію державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, забезпечення прав і свобод осіб, які відбувають покарання, а також сприяють ресоціалізації та реінтеграції осіб, які мають проблеми із законом та після відбування покарання мають повертатися в суспільство гідними громадянами. Під час виконання професійних обов’язків пенітенціарний персонал має відповідним чином дотримуватись не тільки певних вимог та правил внутрішнього розпорядку, а й професійної етики. Проте практика свідчить про наявність певних проблем, пов’язаних з недотриманням етичних норм, формалізацією виконання службових обов’язків, упередженістю, що призводить до зниження авторитету самої служби та суспільної довіри загалом.

Недостатня увага до морально-етичних засад як на етапі добору персоналу, так і в процесі щоденної службової діяльності може спричинити порушення прав засуджених, сприяти виявам жорстокого чи принизливого поводження, корупційним ризикам та професійній деградації кадрів. Отже, існує нагальна потреба в системному осмисленні та усвідомленні ролі морально-етичних стандартів у діяльності персоналу ДКВС України та їхньої нормативної регламентації, що й зумовлює актуальність цього дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** ДКВС України на теперішній час перебігу пенітенціарної реформи як ніколи потребує підвищення рівня професіоналізму, моральних і особистих якостей, рівня культури, здатності сумлінно й чесно, дисципліновано і в етичний спосіб працювати з різними категоріями людей. Аналіз наукових публікацій свідчить, що питання вдосконалення професійних особливо важливих якостей персоналу пенітенціарної системи розглядало багато вчених і практиків різних галузей наук – юриспруденції, корекційної педагогіки та спеціальної психології, а саме: В. Аніщенко, О. Беца, І. Богатирьов, А. Галай, О. Дука, О. Караман, О. Левицька, М. Пузирьов, В. Синьов, М. Супрун, І. Яковець та ін. Учені не лише висвітлювали питання необхідності розвитку важливих навичок, а й звертали увагу на важливість високого рівня культури спілкування персоналу ДКВС України, напрями запобігання їхнім діям та вчинкам, пов'язаним з порушенням професійної етики.

Так, наприклад, О. Дука наголошує на тому, що «працівники органів та установ ДКВС України повинні глибоко усвідомлювати, що свою роботу вони виконують, отримавши високу довіру суспільства і держави, а тому висока порядність, чесність, непідкупність, об'єктивність, постійне прагнення до самовдосконалення повинні бути головними рисами їх натури» [3].

Левицька О. зазначає, що завданням професійної етики пенітенціарного персоналу є вивчення складного процесу віддзеркалювання професійних стосунків у моральній свідомості працівників ДКВС України, у морально-професійних нормах [4].

Пузирьов М. наголошує на необхідності вивчення зарубіжного досвіду підвищення етичної складової у виконанні службово-професійних обов'язків пенітенціарним персоналом, можливості

його залучення як моделі для створення оновленого варіанту Кодексу етики та службової поведінки персоналу ДКВС України [5].

Існує багато обговорень щодо змісту та користі Кодексу етики персоналу ДКВС України. Так, на думку І. Яковець та К. Автохова, цей документ не став «критерієм оцінки якості і професійної компетентності, відповідної службової поведінки, а також не забезпечив інформування суспільства про стандарти поведінки, яким має відповідати персонал» [6]. Слушним є коментар А. Галаєва щодо практики застосування Кодексу етики персоналу ДКВС України, який після обговорення проєкту цього документа зазначав, що «чимало оціночних суджень у його змісті дозволяють його або ігнорувати, або використовувати на власний розсуд. Знаючи систему, скоріше буде обиратись перший варіант, і Кодекс стане ще однією обов'язковою для згадки, але не обов'язковою для виконання декларацією» [2].

Аніщенко В. з метою підвищення рівня етичної поведінки та формування певних особливо важливих професійних якостей пропонує запровадження низки тренінгів, наприклад: «Професійна поведінка та її оцінка у світлі вимог міжнародних стандартів для пенітенціарної діяльності», «Поведінкові моделі розбудови етичної організації», «Створення безбар'єрного простору в системі ДКВС України». Проходження персоналом ДКВС України таких тренінгів надасть можливості поглибити знання щодо моделей службово-професійної поведінки, методик її оцінки стосовно вияву поваги до інших, рівня відповідальності й чесності, привітності та ввічливості, дотримання коректної мови без ярликів та стереотипів, набути навичок розуміння та позитивного впливу на осіб, які перебувають в умовах несвободи, завдяки особистісній етичній поведінці тощо [1].

**Метою статті** є комплексне дослідження правових, професійних та морально-етичних засад діяльності персоналу ДКВС України. У межах дослідження передбачено виявлення ключових нормативно-правових положень, що регулюють відбір та професійну діяльність працівників ДКВС України, а також обґрунтування ролі етичних принципів у забезпеченні законності, ефективності та суспільної довіри до системи виконання кримінальних покарань.

**Виклад основного матеріалу.** Державна кримінально-виконавча служба України є важливою ланкою системи забезпечення правопорядку, реалізуючи державну політику у сфері виконання кримінальних покарань. Професійна діяльність її працівників вимагає не лише високого рівня правової культури, а й дотримання чітких морально-етичних стандартів.

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 Державній кримінально-виконавчій службі України [7].

Частиною 3 вищезгаданої статті передбачено, що на службу до ДКВС України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України [8]. Під час прийняття на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців. Не може бути прийнята на службу особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією [7].

Конституція України, а саме ч. 2 ст. 19 визначає, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [9].

Зокрема, ч. 1 ст. 4 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» передбачено, що діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України проводиться на основі дотримання прав і свобод людини та громадянина. Персонал Державної кримінально-виконавчої служби України зобов'язаний поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення [7].

Вищевикладене вказує на те, що персонал ДКВС України має безумовно дотримуватися законів України, діяти відповідно до норм професійної етики та забезпечувати гуманне ставлення до осіб, які відбувають покарання або утримуються під вартою. Будь-які вияви жорстокості, нелюдяного поведіння чи дій, що принижують гідність людини, є неприпустимими та несумісними з виконанням службових обов'язків у системі органів і установ виконання покарань.

Найбільш чітко моральні норми, обов'язки та вимоги до добросовісного виконання своїх службових функцій працівниками ДКВС України сформульовані й викладені в «Кодексі професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України», який базується на загальновизнаних етичних принципах, положеннях національного законодавства і міжнародних стандартах та затверджений наказом Міністерства юстиції України від 14 квітня 2017 року № 1272/5. Кодекс професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України – це система моральних норм, зобов'язань і вимог щодо сумлінного виконання службових обов'язків персоналом цієї служби, заснований на загальновизнаних моральних принципах і положеннях національного законодавства, міжнародних стандартах функціонування системи виконання кримінальних покарань [10].

У демократичному суспільстві, де панує принцип верховенства права, основні завдання персоналу ДКВС України полягають у:

- неухильному виконанні обов'язків відповідно до вимог національного законодавства та міжнародних стандартів;

- забезпеченні захисту та дотриманні фундаментальних прав і свобод людини, зокрема передбачених Європейською конвенцією з прав людини;

- гарантуванні безпечних умов утримання для засуджених і взятих під варту осіб відповідно до вимог міжнародних стандартів, зокрема Європейських пенітенціарних правил;

- шанобливому ставленні до права громадян на захист від злочинності та сприянні його реалізації;

- спрямуванні зусиль на соціальну реінтеграцію засуджених через створення умов для змістовного використання ними часу в установах виконання покарань.

Принципи моралі, що відповідають вимогам держави та очікуванню суспільства, є невід'ємною складовою службової етики. Зраджувати ці принципи неприпустимо, оскільки це порушує довіру громадян і суспільства загалом та може підірвати авторитет державних інститутів, зокрема й до пенітенціарної системи. Відповідальне дотримання моральних зобов'язань є обов'язком та питанням честі кожного працівника. Тільки бездоганне виконання цих зобов'язань гарантує право на загальне визнання, повагу та підтримку, які є важливими складовими будь-якої службової діяльності.

Основними принципами професійної поведінки персоналу ДКВС України вважають: відповідальність, доброчесність, повагу до людської гідності та захист прав людини, допомогу та підтримку, справедливість, неупередженість і відсутність дискримінації, співпрацю, конфіденційність і захист даних [10].

Принцип відповідальності передбачає, що всі співробітники ДКВС України на всіх рівнях несуть персональну відповідальність за свої дії чи бездіяльність, а також за надання розпоряджень підлеглим. При цьому персонал ДКВС України зобов'язаний постійно контролювати відповідність своїх рішень та дій вимогам національного законодавства.

Також основою професійної діяльності персоналу є особиста чесність і добropорядність. Працівники мають активно підтримувати конструктивні стосунки з ув'язненими, засудженими та членами їхніх сімей, демонструючи повагу і професійну етику. Конфлікт інтересів, спричинений особистими, фінансовими чи іншими мотивами, має бути унеможливлений.

Особливу увагу слід приділяти протидії корупційним виявам: про факти корупції необхідно повідомляти керівництву та компетентним органам. Виконання незаконних розпоряджень заборонено, а про їх наявність слід повідомляти вищим інстанціям.

Персонал ДКВС України також зобов'язаний забезпечувати повагу до людської гідності, охорону життя та здоров'я кожної особи. Заборонено допускати чи толерувати тортури, жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження. Взаємодія з особами, які перебувають у місцях позбавлення волі, має ґрунтуватися на засадах ввічливості, стриманості, толерантності

та неупередженості. Усі дії персоналу ДКВС України мають здійснюватися відповідно до Конституції та законів України.

Особливу увагу персонал має приділяти вразливим категоріям осіб: неповнолітнім, жінкам, особам похилого віку, іноземцям, людям з інвалідністю тощо. Співробітники повинні створювати умови для соціальної адаптації засуджених, сприяти їхньому виправленню та ресоціалізації й надавати необхідну допомогу.

Персонал зобов'язаний діяти відповідно до принципів правової рівності та забезпечення недискримінаційного ставлення до всіх засуджених незалежно від расової, етнічної, мовної, статеві, релігійної належності, політичних чи інших переконань. Важливим аспектом є активна протидія виявам расизму, ксенофобії та сексуальним домаганням. Дисциплінарні процедури мають бути справедливими, прозорими й такими, що ґрунтуються на презумпції невинуватості.

Ефективність виконання службових завдань значною мірою залежить і від здатності персоналу до співпраці з державними, недержавними та громадськими інституціями. Важливим елементом внутрішньої взаємодії є взаємна підтримка, довіра та професійна солідарність між колегами.

При цьому інформація, отримана працівником під час виконання службових обов'язків, має бути захищена від несанкціонованого доступу відповідно до законодавства. Зокрема, слід дотримуватись вимог щодо збереження лікарської таємниці, конфіденційності персональних даних ув'язнених і засуджених. Участь працівників у публічному інформаційному просторі, зокрема у соціальних мережах, допускається лише за умови недопущення поширення відомостей, що можуть зашкодити репутації осіб або органу ДКВС України.

Поведінка персоналу ДКВС України завжди має відповідати найвищим стандартам професіоналізму та морально-етичним принципам. Незалежно від обставин працівники повинні демонструвати бездоганність у своїй поведінці, яка відповідає найвищим вимогам як професійної етики, так і моралі. Це означає чесність, справедливість, гуманність та повагу до прав людини. Тільки такий підхід може забезпечити довіру суспільства

до ДКВС України та забезпечити виконання їхніх завдань на високому рівні.

Необхідно пам'ятати, що аморальна поведінка, нерозбірливість в особистих стосунках, брак самодисципліни, розбещеність, багатослів'я та неорганізованість можуть нашкодити репутації як самого співробітника, так і авторитету служби загалом. Такі негативні явища підривають довіру суспільства до ДКВС України й можуть створювати проблеми у співпраці з громадськістю та іншими державними органами. Тому важливо завжди дотримуватися високих стандартів моралі й етики, які визначені для персоналу ДКВС України.

Виконуючи свої службові обов'язки, працівник ДКВС України має поважати права та свободи засудженого (ув'язненого) відповідно до вітчизняних і міжнародних правових норм. Він повинен усвідомлювати, що життя та здоров'я людини, її честь та гідність, недоторканність та безпека визначені в Україні найвищою соціальною цінністю.

У розв'язанні конкретних питань та ухваленні рішень співробітник ДКВС України має діяти самостійно і керуватися винятково вимогами закону, своїми морально-етичними принципами та власними переконаннями. Він повинен відмежовуватися від будь-яких корисливих і приватних інтересів, політичного впливу, тиску з боку громадськості та засобів масової інформації. Такий підхід забезпечує незалежність і об'єктивність його службової діяльності та довіру суспільства до служби загалом.

Працівник ДКВС України повинен виконувати свої службові обов'язки без політичних упереджень і не на користь певних політичних партій, осіб чи громадських організацій.

Також важливо, щоб співробітник виявляв толерантність до представників різних національностей, віросповідань та культур, уникаючи будь-яких дій або висловлювань, що можуть спричинити конфлікти або дискримінацію.

Персонал зобов'язаний систематично підвищувати рівень своєї професійної кваліфікації, дотримуватися норм професійної етики та зберігати службову гідність, що сприяє зміцненню довіри суспільства та ефективному виконанню службових обов'язків.

Також увагу слід звернути і на поведінку персоналу ДКВС України в позаробочий час. Персонал ДКВС зобов'язаний утримуватися від будь-яких дій, вчинків або висловлювань, які можуть зашкодити інтересам служби чи негативно вплинути на її репутацію, авторитет і довіру з боку суспільства. Дотримання високих стандартів поведінки як у професійному, так і в особистому житті є необхідною умовою для збереження цілісного іміджу служби.

Персонал ДКВС України зобов'язаний невідкладно повідомляти керівництву вищого рівня про відкриття будь-якого провадження щодо себе у зв'язку із вчиненням кримінального чи іншого правопорушення.

Персоналу ДКВС України заборонено обіймати інші оплачувані посади та займатися будь-якою іншою оплачуваною діяльністю (за винятком викладацької, наукової, творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської діяльності у сфері спорту). Також не допускається підприємницька діяльність або членство у виконавчих, контролюючих чи наглядових органах комерційних структур, окрім випадків, прямо передбачених законодавством, зокрема Законом України «Про запобігання корупції» та іншими актами. Винятки становлять випадки, коли працівники представляють інтереси держави або територіальної громади у статутних органах юридичних осіб [11].

Працівники мають право на участь у громадському житті, зокрема в публічних заходах, за умови, що така участь не створює загрозу для дотримання принципів неупередженості та об'єктивності службової діяльності, не підриває довіру до ДКВС України та не перешкоджає виконанню професійних обов'язків.

Категорично забороняється членство в організаціях, діяльність яких суперечить чинному законодавству України, загальнодержавним інтересам, завданням кримінального правосуддя та меті виконання кримінальних покарань.

Крім того, працівники мають усвідомлювати, що особисті стосунки або зовнішні впливи не повинні жодним чином впливати на їхню професійну поведінку, прийняття рішень чи загальний стиль службового спілкування. Збереження незалежно-

сті, об'єктивності та неупередженості є визначальними критеріями належної професійної діяльності.

Для підвищення професійної компетентності персоналу ДКВС України у сфері етичної поведінки необхідно впроваджувати систематичне навчання із застосуванням інноваційних технологій та інтерактивних методів навчання, що здійснюють позитивний вплив на когнітивну та вольову сферу особистості, переусвідомлення нею важливості коректної комунікації, дотримання професійної етики загалом під час виконання службово-професійної діяльності. Дослідження доводять, що найбільш ефективними серед інноваційних освітніх технологій під час здобуття відповідного рівня вищої освіти, підвищення кваліфікації персоналу є такі: тренінги (ділові та рольові ігри); практичні заняття з розв'язування кейсів (практико-орієнтовані завдання з формування безбар'єрного робочого простору, етичних комунікацій, асертивної поведінки за моделлю «слухаю – чую – відчуваю»); застосування індивідуального та групового коучингу для різних категорій персоналу; проведення воркшопів для набуття цифрових навичок і покращення інформаційної та медіаграмотності (розуміння основ етикету електронної комунікації, етичного та відповідального використання інформації та створення медіаконтенту).

**Висновки.** Враховуючи вищевикладене, можна сказати, що: 1) етична та професійна поведінка персоналу ДКВС України має вирішальне значення для функціонування всієї кримінально-виконавчої системи; 2) етична складова професійної компетентності є динамічною та має бути під постійною увагою з точки зору її вдосконалення; 3) високі моральні стандарти пенітенціарного персоналу, його неупередженість, повага до людської гідності й готовність діяти винятково в межах законодавства є необхідними умовами для формування довіри суспільства до системи виконання покарань.

### Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Інноваційно-інформаційне забезпечення вдосконалення методології професійної підготовки майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 17. Т. 1. С. 18–26.

2. Галай А. Чи принесе користь українській пенітенціарній системі такий Кодекс етики? *ZMINA*. URL: [https://zmina.info/columns/chi\\_prinese\\_korist\\_ukrajinskij\\_penitenciarnij\\_sistemi\\_takij\\_kodeks\\_jetiki-2/](https://zmina.info/columns/chi_prinese_korist_ukrajinskij_penitenciarnij_sistemi_takij_kodeks_jetiki-2/) (дата звернення: 01.06.2025).

3. Дука О. А. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: професійний та морально-етичний аспекти. *Юридична психологія*. 2015. № 1. С. 120–128.

4. Пузирьов М. С., Пармінський В. В., Адаменко Є. В. Етичні засади діяльності шведської служби тюрем і пробачії. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2020. № 1 (7). С. 63–73.

5. Левицька О. Професійна етика // Філософський енциклопедичний словник / Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

6. Яковець І. С., Автухов К. А. Регулювання етичної поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: окремі питання. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2016. № 1 (12). С. 216–223.

7. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30. Ст. 409.

8. Про затвердження кваліфікаційних вимог до професійної придатності осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 06.01.2022 № 27/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-22#Text> (дата звернення: 25.05.2025).

9. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

10. Кодекс професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 14.04.2017 № 1272/5. URL: [http://kvs.gov.ua/kodeks\\_etiki\\_2017.pdf](http://kvs.gov.ua/kodeks_etiki_2017.pdf) (дата звернення: 25.05.2025).

11. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2474.

**Anishchenko V.,**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Professor of Pedagogy and Professional

Ethics Department,

Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, Ukraine

ORCID: 0000-0002-5062-3789

ResearcherID: AAC-5442-2021

Scopus-Author: ID57208032016;

**Olefir L.,**

PhD in Law, Associate Professor Department of Formation and

Development Professional Competence of the Personnel of the State

Criminal and Executive Service of Ukraine,

Institute of Professional Development,

Penitentiary Academy of Ukraine,

Chernihiv, Ukraine

ORCID: 0000-0003-4565-8968;

**Lilikovych P.,**

PhD in Public Administration,

Associate Professor of the Department of Formation and Development

of Professional Competence of the Personnel

of the State Criminal and Executive Service of Ukraine,

Institute of Professional Development,

Penitentiary Academy of Ukraine,

Chernihiv, Ukraine

ORCID: 0009-0007-7638-9445

## **PROFESSIONAL ETHICS AND MORAL PRINCIPLES OF THE PERSONNEL OF THE STATE CRIMINAL- EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE**

*The article examines the legal, moral-ethical, and professional foundations of the activities of employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine (SCESU).*

*The relevance of the study is related to the urgent need for a systematic understanding and awareness of the role of moral and ethical standards in the activities of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine and their regulatory regulation.*

*The purpose of this article is to conduct a comprehensive study of the legal, professional, and moral and ethical foundations of the activities of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine.*

*The authors analysed the requirements for personnel, conditions of entry into service, and standards of conduct provided for by national legislation and the Code of Professional Ethics. Particular attention is paid to issues of compliance with the principles of humanism, legality, neutrality, justice, and moral responsibility. The*

*importance of developing a high level of professionalism and ethical behaviour among the personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine is justified, with the aim of not only improving professional competence, but also maintaining the image and authority of the penal system and strengthening public trust.*

**Key words:** *State Penitentiary Service of Ukraine, professional ethics, humanity, morality, legality, official activities, code of ethics, prison staff.*

## References

1. Anishchenko, V. O. (2019), "Innovative and information provision of methodology improvement in the State Criminal and Executive Service OF Ukraine future officers training", *Innovative Pedagogy*, Iss. 17, Vol. 1, pp. 18–26.
2. Halai, A. (2016), "Will the Ukrainian penitentiary system benefit from such a Code of Ethics?", *ZMINA*, available at: [https://zmina.info/columns/chi\\_prinese\\_korist\\_ukrajinskij\\_penitenciarnij\\_sistemi\\_takij\\_k\\_odeks\\_jetiki-2/](https://zmina.info/columns/chi_prinese_korist_ukrajinskij_penitenciarnij_sistemi_takij_k_odeks_jetiki-2/) (accessed 01.06.2025).
3. Duka, O. (2015), "Requirements for personnel of the State Penitentiary service of Ukraine: professional, moral and ethical aspects", *Legal Psychology*, № 1, pp. 120–128.
4. Puzyrov, M. S., Parminskyi, V. V. and Adamenko, Ye. V. (2020), "Ethical principles of the swedish prison and probation service activity", *Criminal and Executive System: Yesterday. Today. Tomorrow*, № 1 (7), pp. 63–73.
5. Levitskaya, A. (2002), "Professional Ethics", *Philosophical Encyclopedic Dictionary*, Institute of Philosophy named after Grigory Skovoroda of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv.
6. Yakovets, I. S. and Avtukhov, K. A. (2016), "Regulation of ethical behavior of personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine: selected issues", *Bulletin of the Criminological Association of Ukraine*, Vol. 1 (12), pp. 216–223.
7. Ukraine (2005), *On the State Criminal Executive Service of Ukraine* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
8. Ukraine (2022), *On approval of qualification requirements for professional suitability of rank-and-file and senior personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine* : order of the Ministry of Justice of Ukraine dated 06.01.2022, No. 27/5, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-22#Text> (accessed 25.05.2025).
9. Ukraine (1996), *The Constitution of Ukraine* : Law of Ukraine dated 28.06.1996, No. 254к/96-BP, *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, № 30, Art. 141.
10. Ukraine (2017), *Code of Professional Ethics for Personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine* : order of the Ministry of Justice of Ukraine dated 14.04.2017, No. 1272/5, available at: [http://kvs.gov.ua/kodeks\\_etiki\\_2017.pdf](http://kvs.gov.ua/kodeks_etiki_2017.pdf) (accessed 25.05.2025).
11. Ukraine (2014), *On the Prevention of Corruption* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.