

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

БОДНАРЧУК ОЛЕГ ГРИГОРОВИЧ

УДК 342.98 : 343.83

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ:
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Спеціальність: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Ірпінь – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі управління та адміністративної діяльності Національного університету державної податкової служби України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, доцент,
заслужений працівник освіти України
Проценко Тарас Олександрович,
Державний науково-дослідний інститут МВС
України, начальник інституту.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
Петков Сергій Валерійович,
Класичний приватний університет,
проректор з науково-педагогічної
роботи та міжнародних зв'язків;

кандидат юридичних наук, доцент,
Оболенський Юрій Борисович,
Кіровоградський юридичний інститут
ХНУВС, МВС України,
професор кафедри адміністративної діяльності
органів внутрішніх справ.

Захист відбудеться “11” вересня 2009 р. о “12” годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 27.855.02 в Національному університеті державної податкової служби України за адресою: вул. Садова, 55, м. Ірпінь, Київська обл., 08201.

З дисертацією можна ознайомитися у науковій бібліотеці Національного університету державної податкової служби України за адресою: вул. Карла Маркса, 31, м. Ірпінь, Київська обл., 08201.

Автореферат розісланий “24” липня 2009 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т. О. Мацелик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Принципові зміни, що відбуваються в пенітенціарній системі України, пов'язані з переходом її як структурного підрозділу із Міністерства внутрішніх справ України і створенням незалежного Державного департаменту України з питань виконання покарань (далі – ДДУПВП) та її реформуванням, визначили блок адміністративно-правових проблем, що свідчать про неналежний відбір, розстановку і раціональне використання кадрів, їх професійну підготовку, кваліфікацію та досвід роботи, а також недостатньо розвинену правову базу. А це призводить до того, що серед співробітників поширюється таке негативне соціальне явище, як “професійна деформація”. Ці проблеми пов'язані з визнанням і підписанням Україною цілого ряду міжнародних правових актів, що визначають основні положення і принципи організації діяльності персоналу пенітенціарної системи держави в роботі з засудженими. У цих документах вказано, що підготовка і виховання співробітників, удосконалення роботи з ними є найважливішими напрямками управлінської діяльності в пенітенціарній системі. Також звертається увага на збереження її кадрового потенціалу та всього позитивного в діяльності пенітенціарних установ.

Для вирішення зазначених проблем у процесі дослідження науково-теоретичним підґрунтям стали праці відомих фахівців у галузі адміністративного права: В. Авер'янова, О. Бандурки, Д. Бахрака, А. Берлача, Ю. Битяка, В. Білоуса, Л. Білої, І. Бородіна, Р. Калюжного, С. Ківалова, В. Коваленка, Т. Коломоєць, В. Колпакова, О. Кузьменко, Н. Нижник, В. Петкова, С. Петкова, Д. Приймаченка, Т. Проценка, В. Соболева, Ю. Старілова, В. Шкарупи. Серед сучасних вітчизняних дослідників проблем пенітенціарної науки потрібно назвати Є. Бараша, О. Беца, І. Богатирьова, А. Галая, С. Гречанюка, О. Гулак, О. Джужу, О. Колбу, В. Львовчкіна, О. Пташинського, Г. Радова, А. Степанюка, Ю. Чакубаша, Д. Ягунова, І. Яковець та інших.

Однак до сьогодні комплексне дослідження кадрового забезпечення, адміністративно-правового статусу державних службовців як посадових осіб пенітенціарної системи, їх службової кар'єри не проводилося. Більшість робіт, що стосуються персоналу пенітенціарної системи написані відносно давно, нерідко торкаються органів внутрішніх справ, а не пенітенціарної системи. Їх автори, природно, не могли врахувати принципові зміни в українському суспільстві, державі, пенітенціарній системі (кількісний та якісний стан персоналу). Тому вивчення та вирішення проблем, що накопичились у сфері адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи України та приведення її до міжнародних стандартів, обумовлюють актуальність і важливість комплексного наукового дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Напрями дослідження відповідають Програмі розвитку державної служби на 2005–2010 рр. (затверджено постановою

Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746), положенню відомчої Комплексної програми роботи з кадрами в кримінально-виконавчій службі на 2005–2010 рр. (затверджено наказом Державного департаменту України з питань виконання покарань “Комплексна робота з кадрами в кримінально-виконавчій службі на 2005–2010 роки” від 31.01.2005 року № 18), Концепції реформування Державної кримінально-виконавчої служби (затверджено Указом Президента України “Про Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби України” від 25 квітня 2008 р. № 401/ 2008).

Тема дисертації затверджена Вченою радою Національного університету державної податкової служби України 31 січня 2007 року (протокол № 2) та розглянута координаційним бюро відповідного відділення Академії правових наук України.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу теоретичних знань і чинного законодавства України, узагальнень практики його реалізації і позитивного світового досвіду розробити рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи України.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі завдання:

- проаналізувати сучасний стан та проблемні питання адміністративно-правового забезпечення реформування роботи з персоналом у пенітенціарній системі України для її удосконалення;
- сформулювати визначення понять “державний службовець пенітенціарної системи”, “посада пенітенціарної служби”, а також уточнити поняття “посадова особа”;
- охарактеризувати правовий статус державних службовців пенітенціарної системи, сформулювати визначення та розкрити зміст основних його елементів;
- визначити особливості проходження державної служби та уточнити визначення поняття “проходження державної служби в пенітенціарній системі”;
- з’ясувати значення процесу відбору кандидатів на навчання (службу) як адміністративно-правового засобу забезпечення пенітенціарної системи персоналом, довести необхідність у використанні поліграфа та розробити методичні рекомендації;
- розглянути доцільність атестування персоналу з метою оцінки їх ділових і професійних якостей для підвищення ефективності роботи;
- обґрунтувати значення професійної підготовки як чинника становлення та основи ефективної діяльності персоналу пенітенціарної системи та уточнити її сутність;
- запропонувати реальні шляхи удосконалення адміністративно-правових засад кар’єрного зростання державних службовців в Україні з урахуванням позитивного світового досвіду;

– вивчити зарубіжний досвід щодо правового забезпечення діяльності персоналу служби пробації та виробити конкретні пропозиції щодо можливості його закріплення в законодавстві України;

– розробити пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства.

Об'єктом дослідження є сукупність суспільних відносин, які виникають у процесі кадрового забезпечення пенітенціарної системи України.

Предмет дослідження – адміністративно-правові аспекти кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність методів і прийомів сучасного наукового пізнання. За допомогою загальнонаукового діалектичного методу пізнання було розглянуто сутність державного службовця як посадової особи пенітенціарної системи, його адміністративно-правовий статус і службову кар'єру як чинники успішного проходження служби (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1), а також встановлено взаємозв'язки між складовими у забезпеченні процесу службової кар'єри (підрозділи 2.2, 2.3, 2.4); формально-логічного методу встановлено логіко-методологічні засади побудови понятійно-категоріального апарату досліджуваних явищ, зокрема таких як: “державний службовець пенітенціарної системи”, “адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи”, “посада пенітенціарної служби” тощо (підрозділи 1.2, 1.3); системний підхід і статистичний метод застосовували для проведення аналізу сучасного стану кадрового забезпечення (кількісного та якісного) пенітенціарної системи України та професійної підготовки (підрозділи 1.1, 2.4); порівняльно-правовий аналіз сучасних підходів до організації та функціонування зарубіжної державної служби, служби пробації дозволив більш чітко уявити та розробити пропозиції щодо удосконалення правового забезпечення роботи з персоналом пенітенціарної системи України (підрозділ 3.1, 3.2); логіко-семантичний – для внесення пропозицій щодо вдосконалення окремих норм вітчизняного адміністративного законодавства з проблематики кадрового забезпечення (підрозділи 1.2, 2.4, 3.2); вимог формальної логіки (послідовності, визначеності, несуперечності і обґрунтованості суджень) дотримувалися при формулюванні висновків і пропозицій відповідно до мети дослідження.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України, довідкові видання, статистичні матеріали.

Автором використовувався також особистий досвід роботи в пенітенціарній системі, а саме в Бучанській виправній колонії № 85 УДДУПВП у м. Києві та Київській області.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших монографічних досліджень проблем адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи України, адміністративно-правового статусу державних

службовців пенітенціарної системи. На основі проведеного дослідження автором сформульовано ряд висновків, рекомендацій та пропозицій, які відповідають вимогам наукової новизни, зокрема:

вперше:

– дано авторське визначення понять: “державний службовець пенітенціарної системи”, “адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи”, “посада пенітенціарної служби”;

– визначено особливості проходження державної служби в пенітенціарній системі України;

– обґрунтовано і запропоновано застосування комп’ютерного поліграфа для удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в пенітенціарній системі;

– сформульовано пропозиції, спрямовані на уточнення та доповнення окремих положень нормативно-правових актів, зокрема: Кримінально-виконавчого кодексу України ст. 135; КУпАП ч.1 ст. 14; Закону “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” п. 1 ст. 14; наказу ДДУПВП № 248 від 23.09.2008 р. “Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України” до пункту 1.1; проекту Закону України “Про службу пробації” до статей 1, 5;

удосконалено:

– інструкцію про порядок відбору, вивчення та призначення осіб, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України;

– методичні рекомендації щодо застосування комп’ютерних поліграфів у роботі з персоналом Державної кримінально-виконавчої системи України;

– методичні рекомендації щодо здійснення поліграфічних обстежень при проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед персоналу кримінально-виконавчої служби України;

– теоретичні положення, що розкривають зміст окремих елементів адміністративно-правового статусу державного службовця пенітенціарної системи;

набули подальшого розвитку:

– визначення понять “посадова особа”, “проходження державної служби в пенітенціарній системі”, “відбір кандидата на навчання (службу) до пенітенціарної системи”, “атестація державних службовців”;

– визначення поняття “професійна підготовка”, її мети, основних завдань і принципів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що наукові положення, висновки та пропозиції, отримані в результаті дисертаційного дослідження, що спрямовані на

забезпечення персоналом пенітенціарної системи України в період її реформування, становлять науково-теоретичний та практичний інтерес.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані:

– у *науково-дослідницькій сфері* – положення та висновки дисертації можуть стати основою для подальшого дослідження проблем адміністративного-правового забезпечення кадрами пенітенціарної системи України;

– у *правотворчій сфері* – запропоновані автором рекомендації можуть бути використані при підготовці експертно-аналітичних матеріалів відповідними Комітетами Верховної Ради України (довідка № 22/241–1–4 від 21.05.2009 року Інституту законодавства Верховної Ради України);

– у *практичній діяльності* – основні положення, висновки і рекомендації, отримані в результаті дослідження, можуть бути використані при проведенні занять із службової та бойової підготовки, підвищення кваліфікації співробітників кадрових апаратів пенітенціарної системи (акти впровадження в практичну діяльність Київського слідчого ізолятора УДДУПВП у м. Києві та Київській області від 31.10.2008 р.; Бучанської виправної колонії УДДУПВП у м. Києві та Київській області від 10.11.2008 р.; Управління ДДУПВП у м. Києві та Київській області від 28.11.2008 р.; Чернігівської виправної колонії УДДУПВП у Чернігівській області від 01.12.2008 р. та Державного департаменту України з питань виконання покарань від 17.07.2009 р.);

– у *навчальному процесі* – матеріали дисертаційного дослідження використовуються при викладанні навчальних дисциплін “Адміністративне право України”, “Кримінально-виконавче право України”, “Теорія пенітенціарії”, “Історія пенітенціарної системи України” в Чернігівському юридичному коледжі Державного департаменту України з питань виконання покарань, при підготовці навчальних модулів, конспектів лекцій та їх проведенні на курсах підвищення кваліфікації для керівників пенітенціарної системи середньої ланки (Акт впровадження в навчальний процес Чернігівського юридичного коледжу від 25.12.2008 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано самостійно, усі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані автором на підставі особистих теоретичних і практичних досліджень. Ідеї і розробки, що належать співавторам, разом з якими були опубліковані праці, в дисертації не використовувалися.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дисертаційного дослідження обговорювалися на міжкафедральному семінарі кафедри управління та адміністративної діяльності і кафедри фінансового права Національного університету державної податкової служби України. Основні положення та висновки були оприлюднені на дев'яти міжнародних, чотирьох всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнар. наук.-практ. конф. професорсько-викладацького складу “Україна в євроінтеграційних процесах” (м. Київ, 17–18 лютого 2007 р.); Міжвузівській науково-практичній конференції “Актуальні питання

підвищення ролі громадськості в процесі виправлення та ресоціалізації осіб, які відбувають покарання в органах та установах державної кримінально-виконавчої служби України” (м. Чернігів, 15 квітня 2008р.); VI Міжнар. наук.-практ. конф. “Актуальні питання реформування правової системи України” (м. Луцьк, 29–30 травня 2009 р.).

Публікації. Основні положення та результати наукового дослідження опубліковано у дев’ятнадцяти наукових працях, шість з яких надруковані у фахових виданнях, що входять до переліку, затвердженому ВАКом України.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що поділені на дев’ять підрозділів, висновків, додатків (73 сторінки), списку використаних джерел (333 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 300 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертаційного дослідження, ступінь її вивчення, зв’язок з науковими програмами та планами, визначено завдання, мету, об’єкт, предмет і теоретико-методологічні основи, наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, відомості про апробацію, публікації, структуру й обсяг дисертації.

Розділ 1 “Теоретичні засади адміністративно-правового забезпечення формування державного службовця як посадової особи пенітенціарної системи України” складається з трьох підрозділів і присвячений пошуку конкретних шляхів, спрямованих на розробку заходів адміністративно-правового регулювання роботи з персоналом у період реформування пенітенціарної системи та аналіз теоретичних аспектів формування державних службовців як посадових осіб і дослідження особливостей їх адміністративно-правового статусу.

У *підрозділі 1.1 “Особливості та проблемні аспекти адміністративно-правового забезпечення реформування роботи з персоналом пенітенціарної системи в Україні”* наголошено, що в умовах переходу України до ринкових відносин кардинально змінюється концепція і практика управління персоналом пенітенціарної системи. Останнім часом пенітенціарна система України функціонує у складних умовах сучасної моделі економіки, а саме – через відсутність достатніх коштів на якісне проведення її реформування. Про працівників пенітенціарних установ, які перебувають на “передовій” у боротьбі зі злочинністю, або зовсім забувають, або лише згадують за особливих обставин. Через ці обставини становище у місцях позбавлення волі значно погіршилося: підвищився рівень злісних правопорушень засуджених; серед співробітників стало досить поширеним таке негативне соціальне явище, як “професійна деформація”. Працівникам пенітенціарних установ доводиться працювати з людьми, які порушили закон, мають проблеми з соціальною адаптацією, здоров’ям, тому вони мають право вимагати до себе особливого ставлення, забезпечення належного рівня захисту прав і свобод людини та громадянина.

Зазначено, що з набуттям чинності Закону України “Про державну службу” залишилися невирішеними ряд проблем щодо статусу, соціальної та матеріальної захищеності державних службовців пенітенціарної системи. Серед багатьох проблем виділено наступні: чітко не визначено коло осіб, на яких поширюється дія Закону України “Про державну службу”; відсутня єдина система оцінювання та стимулювання державних службовців; недосконала система відбору, призначення на посади, просування по службі; неефективна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; система оплати праці та соціальної захищеності державних службовців є недосконалою.

Обґрунтовано необхідність удосконалення основних напрямів адміністративно-правового регулювання роботи з персоналом у період реформування пенітенціарної системи.

У підрозділі 1.2 “Державні службовці органів і установ пенітенціарної системи як посадові особи” констатується, що на державну службу в органи і установи пенітенціарної системи приймаються громадяни України, як правило, які досягли вісімнадцятирічного віку, здатні за своїми діловими, особистими і етичними якостями, станом здоров’я і рівнем освіти здійснювати покладені на них відповідним державним органом завдання. За виконання покладених обов’язків службовці отримують грошове забезпечення за рахунок державних коштів, види і розміри якого встановлюються урядом України.

Акцентується увага на тому, що характерні риси службовців органів і установ пенітенціарної системи, які відображають особливості і специфіку правоохоронної служби, дозволили сформулювати поняття державного службовця пенітенціарної системи: “це службовець, який відповідно до контракту здійснює особливу професійну діяльність на посаді правоохоронної служби, склав присягу, має спеціальне звання або ранг”. Для забезпечення виконання покладених повноважень державний службовець пенітенціарної системи забезпечується відповідним форменим одягом, йому видається службове посвідчення, що підтвержує особу службовця, його посаду, спеціальне звання або ранг. До персоналу установ і органів виконання покарань віднесено державних службовців, які виконують правоохоронну функцію у сфері виконання покарань, мають спеціальні звання або ранги, та інших працівників, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України.

Зазначено, що посади, які займають службовці пенітенціарної системи, практично відповідають вимогам, що висуваються до посад державної служби: вони є в державних органах або установах пенітенціарної системи, що здійснюють функції щодо забезпечення дотримання прав людини і громадянина, реалізації законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань; вони взаємопов’язані і взаємозалежні від інших посад штатного розпису, оскільки є лише частиною функцій самого державного органу; обов’язки і права встановлені саме для конкретної посади, а не для службовця взагалі, і похідні від завдань державного органу визначаються відомчими

правовими актами; встановлений порядок заміщення посад; передбачається певне грошове забезпечення – посадовий оклад, надбавки, пільги; посада визначає спеціальне звання або ранг; встановлюються кваліфікаційні вимоги до кандидата на її заміщення; визначаються права, обов'язки, умови і порядок притягнення до юридичної відповідальності особи, що її заміщує, за порушення або неналежне виконання покладених обов'язків.

Вказано на те, що посада пенітенціарної служби – це посада державної служби для виконання повноважень державним органом (установою) або особами, які заміщують цю посаду в даному органі (установі), для яких нормативними актами встановлено коло прав, обов'язків, службових повноважень, відповідальності та передбачено присвоєння спеціального звання чи рангу і відповідне спеціальне забезпечення.

Наголошено, що на сьогодні Закон України “Про державну службу” дає визначення посадової особи, яка перебуває на державній службі. Проте, в Законі подано досить вузьке визначення поняття державної служби, тому виникає потреба законодавчо закріпити уніфіковане поняття “посадова особа”, виділити ознаки, які характеризують посадову особу та функції, які на неї покладаються.

Дано таке визначення поняття “посадова особа” – це державний службовець, наділений правом постійного або тимчасового управління державним органом або його підрозділом, представляти його інтереси у відносинах з іншими суб'єктами, який має державно-владні повноваження і правомочний вчиняти юридичні дії.

У підрозділі 1.3 “Теоретичні основи правового статусу посадових осіб пенітенціарної системи” розглянуто основні наукові підходи до визначення поняття і змісту адміністративно-правового статусу державного службовця пенітенціарної системи та особливості основних елементів його статусу, специфіку внутрішньоорганізаційних службових відносин, що виникають у процесі проходження служби і реалізації прав, обов'язків.

Зазначено, що державного службовця як посадову особу пенітенціарної системи характеризує особливе правове положення: підвищені вимоги до кандидатів для проходження служби (громадянство України, стан здоров'я, вік, відсутність судимості і таке інше); обов'язкове прийняття присяги; дія дисциплінарних статутів та особливий порядок притягнення до юридичної відповідальності; можливість законного використання і застосування зброї, фізичної сили, спеціальних засобів; здатність службовця незалежно від посади, часу і місцезнаходження діяти на користь держави і суспільства, що часто пов'язано з реальним ризиком для життя і здоров'я, тощо.

Вказано, що організаційну основу правового статусу посадової особи пенітенціарної системи можна розглядати як комплексну систему, яка має вертикальну і горизонтальну структури. Сутність вертикальної складової статусу полягає у розмежуванні посадових осіб пенітенціарної системи щодо категорій, залежно від займаних ними посад (молодший склад,

середній, старший, вищий начальницький склад). Горизонтальний поділ статусу зазначено у переліку посад, передбачених штатами пенітенціарної системи і віднесених до відповідних категорій.

Дано авторське формулювання поняття “адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи” – це визначена у нормативно-правових актах система прав, свобод, обов’язків, обмежень, морально-правових вимог і гарантій професійної діяльності у сфері виконання кримінальних покарань, його соціально-правовий захист і особливості юридичної відповідальності.

Уточнено теоретичні положення, що розкривають зміст основних елементів адміністративно-правового статусу державних службовців пенітенціарної системи. До особливостей юридичної відповідальності державних службовців пенітенціарної системи віднесено: більш широке коло підстав для відповідальності; наявність підстав для відповідальності, застосовуваних лише до персоналу пенітенціарної системи (жорстоке ставлення до засуджених і осіб, узятих під варту, або вчинення дій, що принижують їх людську гідність); підвищений рівень відповідальності стосовно тих її видів, що поширюються і на громадян; виникнення складу правопорушення як безпосереднього результату наявності державно-владних повноважень.

Розділ 2 “Адміністративно-правове забезпечення процесу службової кар’єри державного службовця в пенітенціарній системі” складається з чотирьох підрозділів, в яких аналізуються адміністративно-правові засоби і способи забезпечення службової кар’єри в пенітенціарній системі.

У підрозділі 2.1 “Службова кар’єра – як важливий чинник проходження служби державними службовцями пенітенціарної системи” розглядаються різні підходи щодо визначення можливостей оптимізації адміністративно-правових засад службової кар’єри персоналу пенітенціарної системи України з метою підвищення рівня їх функціонування за допомогою удосконалення механізму проходження служби.

Констатується, що будь-яка зміна у професійній діяльності пенітенціаристів є елементом проходження державної служби, тобто з моменту заміщення посади державним службовцем пенітенціарної системи, з подальшим переміщенням його по службі, проведенням щорічної оцінки та атестації, присвоєнням спеціального звання та рангу, професійне навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації і закінчується припиненням державно-службових відносин.

Зазначено, що елементи проходження державної служби в пенітенціарній системі відповідно їх аналізу доцільно звести у дві групи: перша – ті, що регулюються адміністративно-правовими нормами; друга – ті, що регулюються нормами трудового права.

Визначено проходження державної служби в пенітенціарній системі як сукупність організаційно-правових норм (правил і процедур), як правило, адміністративних, що регулюють відбір, розстановку, просування та звільнення персоналу, порядок присвоєння спеціальних звань (рангів), службового атестування, обов'язковим суб'єктом яких є державний службовець пенітенціарної системи.

У підрозділі 2.2 *“Адміністративно-правові засади процесу відбору кандидатів на державну службу до пенітенціарної системи”* звертається увага на те, що процес відбору кандидатів на навчання (службу) до пенітенціарної системи повинний включати такі послідовні етапи: соціально-правовий процес професійного відбору кадрів; спеціальний стан (перевірка кандидата і його найближчих родичів стосовно можливих зв'язків із кримінальними елементами); медичний відбір поділяється на соматичний і психіатричний (сформульовані чіткі вимоги до фізичного й психічного стану здоров'я кандидата); психофізіологічний (швидкість реакції, особливості функціонування ЦНС тощо); психологічний відбір; конкурсно-екзаменаційний.

Визначено відбір кандидата на навчання (службу) до пенітенціарної системи як адміністративно-правовий засіб підвищення ефективності формування та успішного проходження служби персоналом, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну посаду. Запропоновано наказом ДДУПВП затвердити Інструкцію про порядок відбору, вивчення та призначення осіб, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Аналіз зарубіжного досвіду та правоохоронних органів Міністерства внутрішніх справ дозволив запропонувати застосування поглиблених поліграфічних опитувань для удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання (службу) до пенітенціарної системи та затвердження наказом ДДУПВП *“Методичних рекомендацій щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом Державної кримінально-виконавчої системи України”*, які б чітко регламентували правові засади їх застосування. Для попередження випадків надзвичайних подій серед персоналу пенітенціарної системи під час проходження служби запропоновано затвердити наказом ДДУПВП *“Методичні рекомендації щодо здійснення поліграфічних обстежень при проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед персоналу кримінально-виконавчої служби України”*.

Зазначено, що популярність використання поліграфа у роботі з кадрами визначається високою точністю обстеження, можливістю встановлення даних, які приховуються обстежуваним та які практично неможливо у короткий термін отримати іншим шляхом. Зокрема, при поліграфному обстеженні можна з'ясувати кримінальне минуле, схильність до зловживання алкоголем та вживання наркотиків, залежність від азартних ігор, наявність

проблем із психічним здоров'ям, реальний рівень емоційної стійкості, причетність до вчинення службового поступку чи правопорушення.

Підрозділ 2.3 “Атестація державних службовців як адміністративно-правовий засіб і спосіб перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді” присвячено удосконаленню проходження державної служби, що потребує оцінювання результативності та ефективності професійної діяльності державного службовця. На практиці оцінка персоналу найчастіше здійснюється методом атестації, яка дає можливість визначити ступінь відповідності рівня кваліфікації державного службовця займаній посаді. Правовий інститут атестації державних службовців тісно пов'язаний з іншими правовими інститутами, тому атестація вирішує питання дисциплінарної відповідальності, заохочення, контракту, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації державних службовців.

Зазначено, що загальною метою атестації державного службовця є сприяння підвищенню результативності та ефективності діяльності органів і установ державної влади, інших органів і установ, зокрема пенітенціарної системи, на які поширюється дія Закону України “Про державну службу”, шляхом відбору, розстановки та кар'єрного зростання компетентних фахівців.

Акцентовано увагу на доцільності розглядати атестацію у широкому розумінні – з урахуванням завдань та функцій, як один із чинників проведення державної кадрової політики у сфері державної служби, та вузькому розумінні – з метою перевірки й оцінювання професійних, ділових і особистих якостей державного службовця, визначення його посадової відповідності вимогам службової діяльності.

Запропоновано атестацію державних службовців розуміти як діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах своїх повноважень виявляє потенційні можливості державного службовця для підвищення його по службі, оцінює результати його службової діяльності, професійні, особисті та моральні якості, результатами якої є висновки та рекомендації щодо відповідності службовця займаній посаді та пропозиції щодо планування його службової кар'єри.

Наголошено, що при оцінюванні професійних і особистісних якостей персоналу атестаційна комісія повинна виходити із відповідної моделі посад – професіограми, що містять не лише кваліфікаційні, але й спеціальні вимоги до вакантної посади та інших положень посадового регламенту за цією посадою, а також інших положень, встановлених законодавством України про державну службу.

У підрозділі 2.4 “Професійна підготовка персоналу пенітенціарної системи як чинник професійного становлення та основа ефективної діяльності” досліджено розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців пенітенціарної системи в історичному контексті її становлення.

Підкреслюється, що ефективність функціонування органів і установ пенітенціарної системи залежить від рівня професійної майстерності персоналу. Збільшення штатної чисельності і одночасний відтік кваліфікованих кадрів з пенітенціарної системи висуває як одну з головних проблему професійної підготовки персоналу. Рішення її можливо на основі науково-обгрунтованої організації професійного навчання відповідно до рекомендацій психології і педагогіки. Наголошено, що на даний час у пенітенціарній системі України відсутній вищий навчальний заклад, де б навчання персоналу забезпечило успішне проходження служби.

Зазначено, що для з'ясування сутності професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи важливим є визначення мети, завдань і принципів, на яких вона повинна базуватися.

Професійна підготовка персоналу органів і установ кримінально-виконавчої служби розуміється як нормативно врегульований, організований, безперервний і цілеспрямований процес оволодіння теоретичними знаннями і практичними навичками, умінням забезпечити виконання персоналом своїх службових обов'язків на високому професійному рівні та неухильне виконання законів України з дотриманням норм професійної етики.

Розділ 3 “Імплантація міжнародних стандартів щодо кадрового забезпечення пенітенціарних установ у національне законодавство України” складається з двох підрозділів, в яких йдеться про ефективне реформування адміністративно-правового механізму функціонування державної служби України безпосередньо пов'язане з вивченням та впровадженням зразків позитивного зарубіжного досвіду в роботу пенітенціарної системи.

У підрозділі 3.1 “Зарубіжний досвід модернізації адміністративно-правових засад кар'єрного зростання державних службовців і можливість його використання в Україні” здійснено аналіз специфіки та закономірностей функціонування державної служби в зарубіжних державах, зокрема: Італії, Іспанії, Німеччині, Франції, США, КНР, на сучасному етапі їх суспільно-політичного та економічного розвитку. Розглянуто основні проблемні питання організації державної служби та забезпечення персоналом, визначено фактори їх стабільності. Відмічено, що характерною особливістю державної служби більшості з цих країн є те, що вона базується на принципах кар'єрного просування державних службовців, і гарантує зайнятість їх упродовж усього їхнього професійного життя. У підрозділі вказано, що завдяки конкурсному відбору забезпечується кар'єрне просування найбільш компетентних із загалу всіх державних службовців.

Зазначено, що головні вимоги до державної служби в зарубіжних державах відображені, в більшості випадків, в основних законах, а також у спеціально прийнятих правових актах. У них викладаються цілі та завдання державної служби, порядок її проходження, права й обов'язки державних службовців, гарантії їх правової та соціальної захищеності.

Акцентовано увагу на те, що єдиного підходу до державної служби не існує, оскільки спостерігається значна різниця як у визначеннях та сферах поширення (у широкому чи вузькому значенні) державно-службових відносин, так і в сучасних моделях державної служби.

Наголошується, що результативності й ефективності службової кар'єри сприятиме: визначення критеріїв оцінки рівня підготовки пенітенціарних фахівців; призначення на посади державних службовців пенітенціарної системи на конкурсній основі відповідно до рейтингу, що гарантує рівність доступу до державної служби; управління подальшою кар'єрою державних службовців пенітенціарної системи на основі оцінювання професійних і особистісних якостей кандидатів (здібностей, знань та умінь) за результатами атестування та їх особистого рейтингу.

У підрозділі 3.2 *“Адміністративно-правові засади формування персоналом служби пробації зарубіжних країн”* наголошується, що у сучасних умовах одним із важливих напрямів реформування пенітенціарної системи є її демілітаризація. Даний процес спрямований на орієнтацію установ і органів, що виконують покарання, та інші заходи кримінально-правового характеру, на забезпечення прав людини, надання ув'язненим допомоги в їх адаптації до самостійного життя в суспільстві. Це передбачає зміну ідеології кримінально-виконавчої політики й обумовлює подальший розвиток органів і установ пенітенціарної системи як цивільних відомств, що безпосередньо пов'язані з різними організаційно-структурними змінами в пенітенціарній системі.

Відмічено, що незважаючи на наявність у різних країнах різноманітних структур, які виконують альтернативні покарання, у кожній з них створено спеціалізоване відомство. Здебільшого служба пробації відрізняється функціями, що їх виконує персонал, організацією його діяльності, прийомами і методами роботи, кадровим забезпеченням, наявністю чи відсутністю добровільних помічників у мережі неурядових організацій.

Зазначено, що важливим напрямом реформування пенітенціарної системи України є створення на базі кримінально-виконавчої інспекції служби пробації, яка існує в більшості держав. Здійснено аналіз позитивного зарубіжного досвіду функціонування аналогічної служби у державах Європи, відповідного законодавчого забезпечення, підбору та підготовки кадрів. Так, серед пострадянських держав заслуговує на увагу накопичений позитивний досвід Латвії, Естонії. Але найбільш прийнятним для України, на думку автора, буде досвід Швеції.

ВИСНОВКИ

Під час проведення дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його застосування, а також теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях права та вивчення позитивного світового досвіду з даної проблематики, запропоновано шляхи вирішення наукових завдань щодо удосконалення адміністративно-правових засад процесів формування й успішного проходження державної

служби в пенітенціарній системі України. Сформульовано теоретичні висновки, положення і практичні рекомендації, спрямовані на формування нових та удосконалення існуючих правових категорій і понять у галузі адміністративного права. Розроблено та внесено науково обгрунтовані пропозиції з удосконалення чинного адміністративного законодавства України.

Запропоновано шляхи усунення існуючих недоліків у зазначеній сфері та зроблено такі висновки і пропозиції:

1. Дано авторське визначення таких понять:

– “державний службовець пенітенціарної системи” – службовець, який відповідно до контракту здійснює професійну діяльність на посаді правоохоронної служби, склав присягу, має спеціальне звання або ранг;

– “адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи” – це визначена у нормативно-правових актах система прав, свобод, обов’язків, обмежень, морально-правових вимог і гарантій професійної діяльності у сфері виконання кримінальних покарань, їх соціально-правовий захист і особливості юридичної відповідальності;

– “посада пенітенціарної служби” – це посада державної служби для виконання повноважень державним органом (установою) або особами, які заміщують цю посаду в даному органі (установі), для яких нормативними актами встановлено коло прав, обов’язків, службових повноважень, відповідальності та передбачено присвоєння спеціального звання чи рангу і відповідне спеціальне забезпечення;

– “посадова особа” – державний службовець, наділений правом постійного або тимчасового управління державним органом або його підрозділом представляти його інтереси у відносинах з іншими суб’єктами, який має державно-владні повноваження і правомочний вчиняти юридичні дії;

– “проходження державної служби в пенітенціарній системі” – це сукупність організаційно-правових норм (правил і процедур), як правило, адміністративних, що регулюють відбір, розстановку, просування та звільнення персоналу, порядок присвоєння спеціальних звань (рангів), службового атестування, обов’язковим суб’єктом яких є державний службовець пенітенціарної системи;

– “відбір кандидатів на навчання (службу) до пенітенціарної системи” – це адміністративно-правовий засіб підвищення ефективності формування та успішного проходження служби персоналом пенітенціарної системи України, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну посаду;

– “атестація державних службовців” – це діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах своїх повноважень виявляє потенційні можливості державного службовця для підвищення його по службі, оцінює результати його службової діяльності, професійні, особисті

та моральні якості, результатами якої є висновки та рекомендації щодо відповідності службовця займаній посаді та пропозиції щодо планування його службової кар'єри.

2. До основних напрямів адміністративно-правового регулювання роботи з персоналом у період реформування пенітенціарної системи доцільно віднести: удосконалення системи органів кадрової роботи; підвищення ефективності використання кадрового потенціалу; приведення у відповідність з сучасними потребами пенітенціарної системи України підготовку кадрів; посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності персоналу пенітенціарної системи щодо виконання своїх професійних обов'язків; удосконалення системи соціально-правового захисту персоналу пенітенціарної системи, членів їх сімей та пенсіонерів; впровадження положень міжнародних стандартів щодо діяльності персоналу пенітенціарних установ у національне законодавство.

3. До основних елементів адміністративно-правового статусу державного службовця пенітенціарної системи необхідно віднести:

– права державного службовця пенітенціарної системи, які являють собою обумовлену Конституцією України, встановлену державними законами, іншими нормативними правовими актами, посадовими інструкціями міру дозволеної поведінки, що охороняється державою, визначає можливості і свободи професійної службової діяльності у сфері забезпечення прав людини і громадянина, реалізації законних прав та інтересів засуджених і осіб, узятих під варту, вимог законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань;

– обов'язок державного службовця пенітенціарної системи, як обумовлену Конституцією України, встановлену державними законами, іншими нормативними правовими актами, посадовими інструкціями і забезпечувану державним захистом міру належної службової поведінки, що визначає сутність і межі професійної службової діяльності;

– юридичну відповідальність державного службовця пенітенціарної системи, як елемент його спеціального правового статусу посадової особи, що вказує на безпосередню залежність від особливостей службових обов'язків і прав та передбачає застосування різних заходів з метою забезпечення виконання встановлених вимог за посадою і обов'язок відповідати за неправомірні рішення, дії та вчинки.

4. Визначено особливості проходження служби в пенітенціарній системі, а саме, що вони регулюються правовими нормами різних галузей права; суб'єктами цього різновиду служби є державні службовці, які мають спеціальні звання (ранги) і спеціальний адміністративно-правовий статус (обов'язки, права, обмеження, юридичні гарантії та відповідальність); встановлені підвищені вимоги до особистих, ділових і моральних якостей, віку, освітнього та професійного рівнів, стану здоров'я; складають присягу; наявність спеціального форменого одягу; можливість зберігання, носіння та використання вогнепальної зброї та спеціальних засобів; зняття із військового обліку з обов'язковою постановкою на спеціальний; певні

обмеження, пов'язані зі службою; перебувають під захистом держави, що здійснюється в порядку і випадках, передбачених законом; соціальний захист, гарантований державою під час проходження служби; встановлюється 41-годинний робочий тиждень (у деяких випадках понад встановлену тривалість робочого дня, а також у вихідні та святкові дні); обов'язкове державне страхування; дотримання суворої ієрархії залежно від посади та спеціального звання; особливий порядок притягнення до адміністративної, дисциплінарної та матеріальної відповідальності; внутрішнє правове регулювання процесу проходження служби (атестування, присвоєння спеціальних звань та ін.).

5. Обґрунтовано необхідність удосконалити процедуру відбору персоналу до пенітенціарної системи шляхом оцінки кандидата на поліграфі, що дозволить удосконалити адміністративно-правове регулювання процесу відбору, вивчення та призначення на посади та закріплення їх у методичних рекомендаціях щодо застосування комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом Державної кримінально-виконавчої системи України та Інструкції про порядок відбору, вивчення та призначення осіб, які приймаються на службу на посади рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Доведена доцільність затвердження наказом ДДУПВП "Методичних рекомендацій щодо здійснення поліграфічних обстежень при проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій серед персоналу кримінально-виконавчої служби України" з метою їх попередження.

6. Наголошено, що при оцінюванні професійних і особистісних якостей персоналу атестаційна комісія повинна виходити із відповідної моделі посад – професіограми, що містять не лише кваліфікаційні, але й спеціальні вимоги до вакантної посади та інших положень посадового регламенту за цією посадою, а також інших положень, встановлених законодавством України про державну службу.

7. Теоретичні положення щодо розкриття сутності професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи її мети, основних завдань та принципів полягають у тому, що:

– професійна підготовка персоналу органів і установ кримінально-виконавчої служби – це нормативно врегульований, організований, безперервний і цілеспрямований процес оволодіння теоретичними знаннями і практичними навичками, умінням забезпечити виконання персоналом своїх службових обов'язків на високому професійному рівні та неухильне виконання законів України з дотриманням норм професійної етики;

– мета професійної підготовки персоналу органів і установ кримінально-виконавчої служби – це формування високопрофесійного кадрового корпусу кримінально-виконавчої служби з високим рівнем професіоналізму, здатного компетентно виконувати поставлені перед ними завдання, функції, обов'язки та вимоги законодавства щодо виконання і відбування кримінальних покарань, реалізувати надані права, забезпечувати стабільність службової кар'єри,

раціонально використовувати кошти державного бюджету, що виділяються для такої підготовки;

– до загальних завдань професійної підготовки персоналу органів і установ кримінально-виконавчої служби пропонується віднести: удосконалення та оновлення знань, умінь і навичок із правових, економічних, управлінських, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності персоналу кримінально-виконавчої служби; забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки; формування у персоналу кримінально-виконавчої служби високих морально-етичних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків та стійкості до професійної деформації;

– до принципів професійної підготовки персоналу органів і установ кримінально-виконавчої служби віднести: безперервність професійної підготовки; обов'язковість професійної підготовки; наукову обґрунтованість потреб органів та установ кримінально-виконавчої служби службовців тієї чи іншої кваліфікації; комплексність і системність професійної підготовки; диференціацію підготовки, зважаючи на професіоналізм, компетентність, уміння та навички; правовий і соціальний захист державних службовців, які мають спеціальні звання та ранги, під час професійної підготовки.

8. Результативності і ефективності службової кар'єри сприятиме: визначення критеріїв оцінки рівня підготовки пенітенціарних фахівців; призначення на посади державних службовців пенітенціарної системи на конкурсній основі відповідно до рейтингу, що гарантує рівність доступу до державної служби; управління подальшою кар'єрою державних службовців пенітенціарної системи на основі оцінювання професійних і особистісних якостей кандидатів (здібностей, знань і умінь) за результатами атестування та їх особистого рейтингу.

9. Для забезпечення ефективності діяльності підрозділів кримінально-виконавчої інспекції і введення в дію служби пробації та розширення сфери застосування в Україні альтернативних методів покарання, не пов'язаних із позбавленням волі, запропоновано: забезпечити нормативно-правове функціонування служби пробації, прийняття Верховною Радою України Закону України "Про службу пробації"; організувати якісний добір і професійну підготовку персоналу кримінально-виконавчої служби; створити належні умови для роботи працівників кримінально-виконавчої інспекції та удосконалити матеріально-технічну базу; забезпечити співпрацю зі Службою пробації Швеції, вивчення зарубіжного досвіду інших держав з метою наближення вітчизняної практики виконання альтернативних покарань до європейських стандартів.

10. Доцільно удосконалити адміністративно-правові засади кадрового забезпечення пенітенціарної системи України, зокрема:

– внести зміни та доповнення до ст. 135 Кримінально-виконавчого кодексу України, до п. 1 ст. 14 Закону України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України”, до ч. 1 ст. 14 Кодексу України про адміністративні правопорушення;

– внести зміни та доповнення до ст. 1 і ст. 5 проекту Закону України “Про службу пробації”;

– викласти в новій редакції пункт 1.1 наказу ДДУПВП № 248 від 23.09.2008 р. “Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України” та доповнити підпунктами 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 (після пункту 1.1).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Боднарчук О. Г. Система професійної підготовки кадрів – запорука успішної діяльності пенітенціарної системи України / О. Г. Боднарчук // Науковий вісник Національної академії державної податкової служби України (економіка, право). – Ірпінь, 2007.– № 1 (36). – С. 193–201.

2. Боднарчук О. Г. Роль демократизації освіти у формуванні духовних якостей працівників пенітенціарної системи / О. Г. Боднарчук // Держава і право : зб. наук. пр. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2007. – Вип. 37.– С. 339–345. – (Юридичні і політичні науки).

3. Боднарчук О. Г. Реорганізація кримінально-виконавчої інспекції у сфері реформування пенітенціарної системи України / О. Г. Боднарчук, В. К. Шкарупа // Держава і право : зб. наук. пр. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2007. – Вип. 38. – С. 336–341. – (Юридичні і політичні науки).

4. Боднарчук О. Г. Подолання професійної деформації співробітників пенітенціарної системи / О. Г. Боднарчук // Науковий вісник Національної академії державної податкової служби України (економіка, право). – Ірпінь, 2007. – № 2 (37). – С. 206–211.

5. Боднарчук О. Г. Досвід кадрового забезпечення пенітенціарних систем зарубіжних країн / О. Г. Боднарчук // Науковий вісник Національної академії державної податкової служби України (економіка, право). – Ірпінь, 2007. – № 3 (38). – С. 183–188.

6. Боднарчук О. Г. Визначення державних службовців пенітенціарної системи посадовими особами / О. Г. Боднарчук // Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). – Ірпінь, 2009. – № 2 (45). – С. 201–208.

7. Боднарчук О. Г. Формування професійної компетенції та духовно-моральних якостей у фахівців пенітенціарної системи на шляху інтеграції в Європейський Союз / О. Г. Боднарчук // Україна в євроінтеграційних процесах : матеріали міжнародної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу, 17–18 лютого 2007 р. – Вип. 12. – К., 2007. – С. 140–142.

8. Боднарчук О. Г. Європейські тюремні правила як основа кадрового забезпечення пенітенціарної системи / О. Г. Боднарчук // Формування правової держави в Україні. Проблеми і перспективи : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції, (13 квітня 2007 р.) : у 2 ч. / Тернопільський національний економічний університет. – Ч. 1 – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – С. 221–224.

9. Боднарчук О. Г. Реалізація кадрового забезпечення пенітенціарної системи України на досвіді колег Королівства Швеції / О. Г. Боднарчук, В. К. Шкарупа // Запорізькі правові читання : матеріали щорічної міжнародної науково-практичної конференції, (17–18 травня 2007 року) / за заг. ред. С. М. Тимченка і Т. О. Коломоєць. – Запоріжжя : ЗНУ, 2007. – С. 110–112.

10. Боднарчук О. Г. Реформування пенітенціарної системи України : проблеми та перспективи / О. Г. Боднарчук // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст. за матеріалами ІV Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Луцьк, 1–2 черв. 2007 р.) : у 2-х т. / [уклад. Т. Д. Климчук, І. М. Якушев]. – Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – Т. II. – С. 155–157.

11. Боднарчук О. Г. Професійна деформація співробітників пенітенціарної системи та її вплив на службову діяльність / О. Г. Боднарчук // Проблеми правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : тези доповідей на Всеукраїнській науковій конференції ад’юнктів, аспірантів та здобувачів, 28 вересня 2007 р. – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2007. – С. 17–21.

12. Боднарчук О. Г. Проблеми якісного забезпечення кадрами пенітенціарної системи України та шляхи їх вирішення / О. Г. Боднарчук // Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез міжнародної наукової конференції [“Шості осінні юридичні читання”] (м. Хмельницький, 26–27 жовтня 2007 року) : у 3-х частинах. – Частина третя : Адміністративне право. Адміністративний процес. Фінансове право. Кримінальне право. Кримінологія. Кримінальний процес. Криміналістика. – Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – С. 18–20.

13. Боднарчук О. Г. Проблеми та перспективи реорганізації кримінально-виконавчої інспекції у сфері реформування пенітенціарної системи України / О. Г. Боднарчук // Сучасні проблеми, тенденції і перспективи розвитку права в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 грудня 2007 р. – О. : Міжнар. гуманітар. ун-т, 2007. – Вип. 7. – С. 125–128. – (Збірник: Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету).

14. Боднарчук О. Г. Вимоги до персоналу пенітенціарної системи України на сучасному етапі розбудови правової держави / О. Г. Боднарчук // Актуальні питання підвищення ролі громадськості в процесі виправлення та ресоціалізації осіб, які відбувають покарання в органах та установах державної кримінально-виконавчої служби України : матеріали міжвузівської

науково-практичної конференції, 15 квітня 2008 р. – Чернігів : Чернігівський юридичний коледж Державного департаменту України з питань виконання покарань, 2008. – С. 107–111.

15. Боднарчук О. Г. Основні напрямки реформування кримінально-виконавчої системи / О. Г. Боднарчук // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Луцьк, 30–31 травня 2008 р.) / [уклад. Т. Д. Климчук]. – Луцьк : Волинська обласна друкарня, 2008. – С. 434–436.

16. Боднарчук О. Г. Державні службовці виправних установ як посадові особи пенітенціарної системи України / О. Г. Боднарчук // Актуальні питання державотворення в Україні очима молодих учених : матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених (23–24 квітня 2009 року). – К., 2009. – Ч. I. – С. 172–173. – (Київський національний університет імені Тараса Шевченка).

17. Боднарчук О. Г. Деякі питання проходження служби державними службовцями в пенітенціарній системі України та система оцінювання якості їх діяльності / О. Г. Боднарчук // Україна європейська : сучасні тенденції і перспективи : збірник тез за матеріалами II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 15 травня 2009 р.) – Чернігів, 2009. – С. 13–15.

18. Боднарчук О. Г. Адміністративно-правові засади процесу відбору кандидатів на державну службу до пенітенціарної системи / О. Г. Боднарчук, Т. О. Проценко // Запорізькі правові читання : матеріали щорічної міжнародної науково-практичної конференції, (м. Запоріжжя, 15–16 травня 2009 року): у 2-х томах / за заг. ред. С. М. Тимченка і Т. О. Коломоєць. – Запоріжжя : ЗНУ, 2009. – Т. 1. – С. 63–67.

19. Боднарчук О. Г. Правовий статус державного службовця як посадової особи пенітенціарної системи України / О. Г. Боднарчук // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст.: за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Луцьк, 29-30 травня 2009 р.) / [уклад. Т. Д. Климчук]. – Луцьк : Волинська обласна друкарня, 2009. – С. 149–151.

АНОТАЦІЇ

Боднарчук О. Г. Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні: адміністративно-правовий аспект. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес: фінансове право; інформаційне право. – Національний університет державної податкової служби України. – Ірпінь, 2009.

На основі комплексного дослідження проблем адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи в Україні розроблено теоретичні положення та практичні рекомендації, сформульовано адміністративно-правові засади формування

пенітенціарної системи України державними службовцями і змісту їх адміністративно-правового статусу даного виду державної служби. Саме з позицій адміністративного права розкривається зміст і виділяються особливості правового статусу державного службовця пенітенціарної системи. Уточнюються теоретичні положення, що розкривають сутність основних елементів адміністративно-правового статусу державного службовця пенітенціарної системи. Сформульовано висновки та рекомендації, щодо забезпечення службової кар'єри в пенітенціарній системі, спрямовані на удосконалення адміністративно-правового регулювання процесів відбору, атестації та підвищення рівня професіоналізму персоналу. Здійснено аналіз специфіки та закономірностей функціонування державної служби в зарубіжних країнах. У дослідженні розглянуто основні проблемні питання організації державної служби, забезпечення її персоналом та визначено фактори їх стабільності. Досліджено позитивний зарубіжний досвід функціонування служби пробації у державах Європи та відповідного законодавчого забезпечення, підбору та підготовки кадрів, а також можливість його закріплення в Україні.

Запропоновано ряд авторських визначень понять “державний службовець пенітенціарної системи”, “адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи”, “посада пенітенціарної служби”, “посадова особа”.

Ключові слова: *пенітенціарна система, державний службовець пенітенціарної системи, адміністративно-правовий статус державного службовця пенітенціарної системи, посада пенітенціарної служби, посадова особа.*

Боднарчук О. Г. Кадровое обеспечение деятельности пенитенциарной системы в Украине: административно-правовой аспект. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс, финансовое право, информационное право. – Национальный университет государственной налоговой службы Украины. – Ирпень, 2009.

Диссертация является комплексным исследованием проблем административно-правового регулирования кадрового обеспечения пенитенциарной системы в Украине. В диссертации в сравнительной форме выделены основные изменения, которые связаны с переходом ее как структуры из Министерства внутренних дел Украины и созданием независимого Государственного департамента Украины по вопросам выполнения наказаний и определены перспективы развития института государственной службы в пенитенциарной системе. В первую очередь речь идет о проблемах, связанных с ее кадровым обеспечением.

Особенностью исследуемой проблемы является вопрос о признании служащих пенитенциарных учреждений должностными лицами. Необходимость точного и правильного определения характера служебных полномочий и обязанностей, что характерные должностным лицам пенитенциарных учреждений. Правильное определение должностных лиц среди других

работников пенитенциарного учреждения имеет важное значение в борьбе с преступлениями, совершенными должностными лицами в процессе их служебной деятельности.

В диссертации содержится ряд теоретических положений и практических рекомендаций, сформулированных в результате комплексного анализа административно-правовых принципов формирования пенитенциарной системы Украины государственными служащими и содержание их административно-правового статуса данного вида государственной службы. Именно с позиций административного права раскрывается содержание и выделяются особенности правового статуса государственного служащего пенитенциарной системы. Уточняются теоретические положения, раскрывающие содержание отдельных элементов административно-правового статуса государственного служащего пенитенциарной системы.

Сформулированы выводы и рекомендации, относительно обеспечения служебной карьеры в пенитенциарной системе, которые направлены на усовершенствование административно-правовой регуляции процессов отбора, аттестации и повышения уровня профессионализма персонала.

Осуществлен анализ специфики и закономерностей функционирования государственной службы в зарубежных государствах. В исследовании рассмотрены основные проблемные вопросы организации государственной службы, обеспечения ее персоналом и определены факторы их стабильности. Исследован позитивный зарубежный опыт функционирования службы пробации в государствах Европы и их соответствующего законодательное обеспечение, подбор и подготовка кадров, а также использования его в Украине.

Предложены авторские определения понятий “государственный служащий пенитенциарной системы”, “административно-правовой статус государственного служащего пенитенциарной системы”, “должность пенитенциарной службы”, “должностное лицо”.

Ключевые слова: *пенитенциарная система, государственный служащий пенитенциарной системы, административно-правовой статус государственного служащего пенитенциарной системы, должность пенитенциарной службы, должностное лицо.*

Bodnarchuk O. G. The skilled providing of activity of the penitentsiarnoy system is in Ukraine: administrative legal aspect. – Manuscript.

The dissertation for obtaining a scientific degree of candidate of science (Law) on speciality – 12.00.07 – administrative law and process; financial law; informational law. – National University of State Tax Service of Ukraine. – Irpin, 2009.

On the basis of complex research of problems of the administrative legal adjusting of the skilled providing of the penitentsiarnoy system theoretical positions and practical recommendations are developed in Ukraine, administrative legal principles of forming of the penitentsiarnoy system of Ukraine are formulated by civil servants and maintenance of their administrative legal status of this

type of government service. Exactly from positions of administrative law maintenance opens up and the features of legal status of civil servant of the penitentsiarnoy system are selected. Theoretical positions which expose maintenance of basic elements of administrative legal status of civil servant of the penitentsiarnoy system are specified. Conclusions and recommendations are formulated, in relation to providing of official career in the penitentsiarniy system, which are directed on the improvement of the administrative legal adjusting of processes of selection, attestation and increase of level of professionalism of personnel. The analysis of specific and conformities to the law of functioning of state is carried out. Outservices are in foreign countries. The basic problems of organization of government service, providing its personnel, and certainly factors of their stability, are considered in research. Explored positive foreign experience of functioning of service of probatsii in the states of Europe and proper legislative providing, choose and training of personels and possibility of his fixing in Ukraine.

The row of determinations of authors of concepts is offered “civil servant of the penitentsiarnoy system”, “administrative legal status of civil servant of the penitentsiarnoy system”, “position of penitentsiarnoy service”, “public servant”.

Keywords: *penitentsiarna system, civil servant of the penitentsiarnoy system, administrative legal status of civil servant of the penitentsiarnoy system, position of penitentsiarnoy service, public servant.*