

6. Іванов В. М. Історія держави і права України. Київ: КУП НАНУ, 2013. 892 с.

7. Михайленко П. П. Борьба с преступностью в Украинской ССР: в 2-х томах, Т. 2: 1926–1967 гг. Киев: «Высшая школа», 1967. 952 с.

8. Беніцький А. С. Відповідальність за причетність до злочину та співучасть у злочині згідно з Кримінальними кодексами УСРР 1922 і 1927 рр. *Науковий вісник*. 2013. № 4, С. 201–209.

**УДК 343.8**

***Кернякевич-Танасійчук***

***Юлія Володимирівна,***

кандидат юридичних наук,

доцент, доцент кафедри

трудового, екологічного та

аграрного права

Прикарпатського

національного університету

імені Василя Стефаника

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ**

Одним з важливих елементів кадрового забезпечення кримінально-виконавчої системи та передумовою якісного забезпечення процесу виконання покарань є професійне навчання, в тому числі підвищення кваліфікації, персоналу органів та установ виконання покарань.

Як зазначає Сітовська Л. В., сучасні підходи до кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України потребують якісного оновлення професійної підготовки майбутніх юристів, здатних ефективно працювати у вітчизняній пенітенціарній системі. Особливості формування кадрів для пенітенціарної системи зумовлені специфікою роботи та принциповою відмінністю від інших професій юридичної галузі [1, с. 6].

Більше того, теоретичний аналіз праць (Галай А. О., Дука О. А., Леонова С., Сахнік О. В. та ін.) щодо зарубіжного досвіду підготовки майбутніх юристів до професійної діяльності в пенітенціарній системі дозволив авторці з'ясувати основні позитивні здобутки, які доцільно було б використати в межах сучасної системи вітчизняної вищої юридичної освіти. Зокрема, це самостійність вищих навчальних закладів у формуванні навчальних планів; варіативність навчальних планів, які надають студентам широкі можливості вибору навчальних дисциплін при збереженні мінімального набору обов'язкових для вивчення дисциплін; застосування технології поєднання теорії та практики шляхом щорічного проведення науково-прикладного національного конгресу з упровадження передового досвіду пенітенціарної діяльності [1, с. 6].

У літературі висловлюється чимало думок та пропозицій щодо підвищення рівня професійної підготовки персоналу кримінально-виконавчої системи. Наведемо окремі з них.

Цікавим та успішним у сфері професійного навчання пенітенціарного персоналу, на думку Калашник Н. С., є досвід Королівства Нідерланди. Підтримання високого рівня професійної компетентності відбувається наступним чином. При Міністерстві юстиції створений навчальний центр для службовців, який здійснює первинну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Також метою діяльності цього центру є розробка навчальних програм для самоосвіти пенітенціарних органів та установ. Зміст навчальних програм є різнопрофільним, починаючи від загальних питань збереження власного здоров'я на робочому місці, профілактики зараження ВІЛ-інфекцією та соціально-небезпечними хворобами, закінчуючи вузькопрофільними відомчими питаннями на кшталт питань дотримання різних рівнів режиму або застосування вогнепальної зброї чи спеціальних засобів тощо. Зміст цих програм оновлюється раз у два роки з урахуванням потреб, побажань і замовлень відомств. Навчальний центр складає програму навчання, методичні рекомендації, електронну базу навчальної літератури до кожної програми та

питання до іспиту. Цей матеріал розповсюджується в органах і установах відомств, для якого створювався. Протягом року кожен пенітенціарний працівник повинен самостійно оволодіти зазначеними навчальними програмами, відповідно до своєї посади. Коли та скільки службовець навчається, з боку адміністрації не контролюється [2, с. 585–586].

Раз на рік державні службовці проходять оцінювання на придатність до виконання своїх посадових обов'язків, аналогічне підсумковій перевірці рівня службової підготовки, передбаченій чинними нормативними актами [3]. У разі не складання іспиту службовець на три місяці переводиться на посаду на один класний чин нижче, ніж займав. Через три місяці він має право перескласти іспит і бути поновленим на своїй посаді. Якщо державний службовець вдруге не складає іспит, тоді керівництвом вирішується питання щодо його подальшого перебування на службі, оскільки засвоєння навчальних програм входить до набору обов'язкових компетентностей, необхідних для успішного виконання пенітенціарною посадовою особою своїх обов'язків [2, с. 586].

Така практика самостійного навчання та самоосвіти є вартою більш активного запозичення у національну систему професійної підготовки персоналу кримінально-виконавчої системи. Тим більше розвиток інформаційних ресурсів, доступність до мережі Інтернет цьому сприяє.

У свою чергу Стеценко С. Г. робить акцент на таких перевагах норвезької системи підготовки кадрів для пенітенціарного відомства, на які варто звернути увагу і нам в Україні: 1) набір осіб з уже наявними дипломами та певним віком до відомчої Академії дозволяє мінімізувати чисельність «зайвих» людей, які отримують освіту без подальшої мети працювати у відомстві виконання кримінальних покарань; 2) дворічний термін спеціалізованого навчання при першому рокові стажування у практичних підрозділах дозволяє тих осіб, які помилились у виборі фаху, не навчати повний термін, не витратити державних коштів і, як наслідок, зменшити плінність кадрів усередині системи [4, с. 74].

Упровадження в процес підготовки та підвищення професійного рівня персоналу міжнародних освітніх та пенітенціарних стандартів засвідчує

потребу в удосконаленні механізму управління системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Цей процес, на погляд Ребкала М. М., потребує здійснення таких заходів: по-перше, оновлення стандартів освіти для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; по-друге, оптимізації структури та змісту навчання, впровадження в цей процес інноваційних методик; по-третє, організації належного правового, інформаційного, матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи професійної підготовки; по-четверте, організації міжнародного співробітництва з вивчення досвіду професійної підготовки пенітенціарного персоналу [5, с. 95].

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок, що у процесі удосконалення та урізноманітнення форм та методів професійного навчання персоналу органів та установ виконання покарань важливу роль відіграє запозичення позитивного зарубіжного досвіду у цій сфері. При цьому особливий акцент слід робити на поєднанні теоретичного та практичного навчання, що можливо втілити в життя, наприклад, за допомогою проведення бінарних занять за участю науково-педагогічних та практичних працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, що активно впроваджується у відомчих вищих навчальних закладах.

### **Список використаних джерел**

1. Сітовська Л. В. Підготовка майбутніх юристів до професійної діяльності у пенітенціарній системі України : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2017. 24 с.

2. Калашник Н. С. Досвід підготовки пенітенціарного персоналу Норвегії та Нідерландів. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 27 листоп. 2015 р.). Київ: Ін-т крим.-викон. служби, 2015. С. 585–587.

3. Про затвердження Положення про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 8 верес. 2015 року №

1675/5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1088-15> (дата звернення: 12.04.2018).

4. Стеценко С. Г. Кримінально-виконавча політика України крізь призму відомчої освіти. *Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 27 листоп. 2015 р.). Київ : Ін-т крим.-викон. служби, 2015. С. 73-75.

5. Ребкало М. М. Сутнісні аспекти професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби. *Актуальні проблеми освіти, науки та галузевого законодавства у світлі вимог Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки* : матеріали міжнар. заочної наук.-практ. конф. (Чернігів, 30 черв. 2017 р.). Чернігів: Десна Поліграф, 2017. С. 93–95.

*Кисельова Марина Сергіївна,*  
аспірант кафедри кримінального,  
кримінально-виконавчого права та  
кримінології Академії Державної  
пенітенціарної служби

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРИЗНАЧЕННЯ ПОКАРАННЯ ОСОБАМ ПОХИЛОГО ВІКУ**

За даними Європейської комісії питома вага пенсіонерів у загальному складі населення з 2001 року у Великобританії зросла на 20,9 %, у Франції на 21,3 %, у Німеччині на 22,9 % і в Італії на 23,9 %. Нині пенсіонери становлять у країнах ЄС близько 22 % усього населення. Не викликає сумнівів та обставина, що збільшення кількості осіб похилого віку має вплив на всі аспекти життя суспільства будь-якої держави, а особливо на рівень злочинності цих осіб. Така тенденція призводить до закріплення на законодавчому рівні положень, які стосуються особливостей застосування покарання відносно вищезазначеної категорії правопорушників.