

УДК 342.9

DOI 10.32755/sjlaw.2021.02.067

Залуговська Г. П.,

начальник відділу виховної,
психологічної роботи та організації дозвілля,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID:0000-0003-2258-5073

ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В СИСТЕМІ ДОБОРУ ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню міжнародної практики добору пенітенціарного персоналу. Здійснено аналіз нормативно-правових актів, що встановлюють вимоги до претендентів на роботу в Державну кримінально-виконавчу службу України (далі – ДКВС України), приділено досить уваги різниці українського та зарубіжного підходів до комплектування пенітенціарної системи. Проаналізовано доцільність запозичення іноземного досвіду у сфері добору пенітенціарного персоналу та запропоновано зміни до чинного законодавства, що встановлює вимоги до персоналу ДКВС України.

Ключові слова: пенітенціарна система, персонал, вакантна посада, вимоги до посади, система добору.

Постановка проблеми. Загалом сьогодні для пенітенціарної системи України та, зокрема, для ДКВС України, характеризується пошуком найбільш актуальних моделей її функціонування шляхом дослідження та аналізу особливостей пенітенціарних систем зарубіжних держав з метою виявлення позитивного досвіду та його асиміляції. Міжнародне співробітництво, на нашу думку, є одним із пріоритетних напрямів діяльності держави, адже внаслідок обміну позитивним досвідом з'являється можливість здійснювати імплементацію сучасних засад функціонування пенітенціарної системи, принципів та методів добору кадрів, а також корегування системи вимог, встановлених для кандидатів на посади рядового і начальницького складу ДКВС України з метою забезпечення перманентного комплектування вітчизняної пенітенціарної системи висококваліфікованим персоналом, готовим служити на благо українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом у контексті виклику реформування пенітенціарної системи України наукові дослідження проблем забезпечення якості її пер-

соналу проводила велика кількість науковців. Стан нормативно-правового забезпечення формування кадрів для пенітенціарної системи України досліджували С. Зливко та М. Сикал. Особливості комплектування пенітенціарної служби Міністерства юстиції України розглядав О. Ткаченко. Порядок професійної підготовки офіцерів-пенітенціаріїв у країнах Європейського Союзу, аналіз питань застосування адміністративних процедур відбору та призначення керівної ланки пенітенціарної системи досліджувала В. Аніщенко. Питання вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи України проаналізував О. Боднарчук, а засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань дослідив А. Галай. Однак, незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених питанням кадрового забезпечення пенітенціарної системи України, аспекти дослідження та використання міжнародного досвіду добору пенітенціарного персоналу залишились поза увагою.

Мета статті. Здійснити аналіз та порівняти системи вимог до кандидатів на роботу зарубіжних пенітенціарних систем та на службу у ДКВС України, на основі чого розробити рекомендації, спрямовані на вдосконалення системи добору та порядку комплектування ДКВС України.

Виклад основного матеріалу. Європейськими пенітенціарними правилами, ратифікованими Україною, встановлено, що персонал: по-перше, має демонструвати чітке усвідомлення мети пенітенціарної системи; по-друге, під час виконання трудових обов'язків зобов'язаний дотримуватися високих професійних та особистих стандартів; по-третє, обов'язки персоналу ширші за обов'язки охоронців і повинні враховувати необхідність сприяти поверненню ув'язнених до суспільства після відбування покарання на основі програми позитивної мотивації та допомоги. А також правилами акцентовано увагу на необхідності ретельного підбору пенітенціарного персоналу та наявності в нього належної підготовки, яка повинна надаватися як на початку, так і надалі, належній оплаті праці на рівні фахівців та забезпечення престижності професії у громадянському суспільстві. Водночас під час підбору пенітенціарного персоналу адмі-

ністрація установи має приділяти підвищену увагу таким вимогам, як чесність, гуманність, володіння професійними навичками та особиста здатність до виконання складної роботи [1].

Через те, що якісне функціонування в'язничних установ залежить від гуманності, компетентності, добросовісності та інших особистих якостей їх співробітників, Мінімальні стандартні правила поведження з в'язнями покладають обов'язок піклуватися про ретельний відбір персоналу всіх категорій на органи тюремного управління. Відповідно до вимог Мінімальних стандартних правил поведження з в'язнями пенітенціарний персонал має бути достатньо освіченим і розвинутим, перед прийняттям на роботу працівника необхідно підготувати до виконання загальних і конкретних обов'язків, після чого від нього слід вимагати здачі екзаменів у теоретичному і практичному аспектах. Зазначено, що пенітенціарний персонал після прийняття на роботу і в ході його подальшої діяльності повинен підтримувати і підвищувати свою кваліфікацію, проходячи без відриву від роботи курси підготовки. Весь персонал місць ув'язнення завдяки своєму поведженню та якості виконання обов'язків повинен бути прикладом для в'язнів і завоювати їхню повагу [2].

Відповідно до чинного законодавства України, що встановлює вимоги до кандидатів на посади рядового і начальницького складу ДКВС України, на службу можуть бути прийняті громадяни України не молодше 18 років, які мають повну загальну середню освіту, належний рівень фізичної підготовки та стану здоров'я, володіють українською мовою. Акцентуємо увагу на тому, що такі ознаки, як стать, раса, колір шкіри, етнічне та соціальне походження, майновий стан, політичні, релігійні та інші переконання, місце проживання не мають впливати на рішення про прийом на службу. Однак у разі відмови кандидата на службу в ДКВС України взяти на себе зобов'язання дотримуватися обмежень, визначених законом, або скласти Присягу, навіть враховуючи відповідність професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я заявленим вимогам, закон забороняє приймати таких осіб на службу [3].

Окремо заслуговують на увагу такі вимоги для кандидата на службу до ДКВС України, як добровільна основа вступу та

спроможність завдяки своїм особистим, діловим та моральним якостям ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Завдяки чому можливе виконання покладених на персонал ДКВС України зобов'язань неухильно виконувати закони України, додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених і осіб, узятих під варту, та дотримуватись заборони на жорстокі, нелюдські або такі дії, що принижують людську гідність [4].

Враховуючи вищевказане, зазначимо, що міжнародними правовими нормами встановлено безапеляційний стандарт вимог до пенітенціарного персоналу, обґрунтований специфічними метою та завданнями, покладеними на нього. Завдяки аналізу системи вимог до кандидатів на посади рядового і начальницького складу ДКВС України, ми вважаємо, що законодавець у такий спосіб має на меті забезпечувати відбір таких кандидатів на службу до ДКВС України, які мали б усвідомлювати соціальну значущість професії та їхній обов'язок перед державою та суспільством. Що, у свою чергу, повинно забезпечувати виконання міжнародних стандартів щодо вимог до кандидатів на пенітенціарні посади. Однак, на нашу думку, українська система вимог до кандидатів на посади пенітенціарної системи має низку недоліків та анахронічних вимог, а тому потребує модернізації та оновлення критеріїв відбору персоналу.

З метою вдосконалення української системи вимог до пенітенціарного персоналу шляхом імплементації позитивного міжнародного досвіду добору пенітенціарного персоналу проведемо огляд іноземної практики підбору професійних кадрів та конкретизацію змісту вимог до пенітенціарного персоналу зарубіжних держав.

Розглядаючи питання актуальності запозичення іноземної практики відбору персоналу пенітенціарної системи України, доцільно буде звернутися до досвіду Німеччини. У законодавстві цієї держави вказано, що гранично допустимий вік кандидата на посаду не має перевищувати 39 років. До основних передбачених вимог для кандидата на посаду у Німеччині належить обов'язок володіти мовою, бути несудимим, мати рівень освіти не нижче середньої шкільної освіти та мінімум 2-річний досвід роботи за

професією або соціальний досвід, а також бути з доброю пам'яттю. Кандидати на посади проходять тестування, структуроване інтерв'ю та медичне обстеження, складають іспит з фізичної підготовки (зауважимо, вимоги відбору суттєво нижчі ніж для кандидатів на посади поліцейських), чим самим забезпечується відбір. Середній вік кандидатів на посади пенітенціарної системи Німеччини становить 30 років, і лише одного разу працівник був прийнятий на роботу у віці 22 років. Водночас тип сексуальної орієнтації, наявність ВІЛ чи гепатиту не є перешкодою для прийняття на роботу [5, с. 28].

Проходження медичного обстеження для кандидатів на посади рядового і начальницького складу ДКВС України забезпечується наказом Міністерства внутрішніх справ України від 03.04.2017 р. № 285, яким затверджено Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС. Відповідно до якого «безсимптомне носійство ВІЛ» є причиною визначення непридатними кандидатів на службу до поліції [6], а, отже, і до ДКВС України (порядок та умови проходження служби, передбачені для поліцейських, поширюються на осіб рядового і начальницького складу ДКВС України) [4].

Завдяки чому ми можемо констатувати: по-перше, відсутня диференціація вимог до фізичного здоров'я кандидатів на службу до поліції та до ДКВС України, що, на нашу думку, є неприпустимим, адже умови проходження служби в поліції та пенітенціарній системі суттєво відрізняються; по-друге, нормативно закріплена дискримінація осіб, які є носіями ВІЛ, що не передається через повітря (при чханні, кашлі), при спільній роботі в одному приміщенні, користуванні посудом тощо.

Аналізуючи систему добору пенітенціарного персоналу Швейцарії, слід зазначити, що для неї характерним є підбір осіб на посади, які мають освіту або професію, корисну для відповідної пенітенціарної посади (юрист, соціальний робітник, психолог тощо), та досвід [7]. Підбір на посади пенітенціарної системи України здійснюється відповідно до вимог, встановлених законами України «Про ДКВС України» та «Про Національну поліцію», які встановлюють загальні вимоги для всіх претендентів на посади. Спеціальні критерії відбору на пенітенціарні

посади встановлюються кваліфікаційними вимогами до посади, під час розроблення яких встановлюються необхідні для виконання поставлених завдань рівень освіти та спеціальність.

Адміністрація тюрем і пробації пенітенціарної системи Ісландії контролює виконання вироків, функціонування установ виконання покарань, а також виконує адміністративні функції, зокрема, питання кадрового забезпечення та підготовки персоналу. Персонал установ виконання покарань складають цивільні державні службовці, які призначаються на посади за результатами успішного складання екзаменів у Національному коледжі підготовки тюремного персоналу [8, с. 106–107].

В Україні процедура призначення на посади персоналу ДКВС України має свої відмінності. Відповідно до чинного законодавства персонал ДКВС України складають особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами [4]. Для кожної категорії якого встановлені окремі вимоги до посад, які характеризуються різноманітністю та розгалуженістю. Проте жодна з категорій персоналу ДКВС України не призначається за результатами складання екзаменів у профільному навчальному закладі. Ми вважаємо, що практика складання уніфікованих екзаменів у профільному навчальному закладі як обов'язкова вимога для кандидата на посаду пенітенціарної системи заслуговує на запозичення та дасть змогу забезпечити високу якість відібраного персоналу, а також стандартизувати вимоги до компетентності її персоналу.

На роботу в пенітенціарну систему Австрії приймаються особи, які мають середню освіту та пройшли військову службу, віком від 20 до 40 років. Під час прийому на роботу кандидат проходить співбесіду та тестування з математики, пише диктант, складає іспит з фізичної підготовки та проходить психологічне тестування [9].

Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української Радянської Соціалістичної Республіки (яке раніше поширювало дію на пенітенціарний персонал України) визначало, що призовники не підлягали прийому на службу, а рядовий і молодший начальниць-

кий склад комплектувався особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, особами, які перебувають у запасі Збройних Сил (крім офіцерів запасу) [10].

Ми вважаємо, що нормативне закріплення обов'язку до кандидатів на службу в ДКВС України пройти військову службу мало б позитивні наслідки, з одного боку – стимулювало б молодиків до вступу на строкову службу до лав Збройних Сил України, а з іншого – забезпечувало добір до ДКВС України якісно підготовленого персоналу.

Вартує уваги практика комплектування кадрами тюрем Канади із осіб, які раніше відбували покарання у виді позбавлення волі. На такий персонал покладено обов'язок соціальної та психологічної підтримки осіб, які відбувають покарання. Завдяки чому особи, які відбули покарання, отримують додаткову можливість працевлаштування, знижується рівень недовіри між особами, які відбувають покарання, та пенітенціарним персоналом [11].

Особливістю пенітенціарної служби Данії є те, що на роботу у в'язниці приймаються особи з кваліфікацією, що відповідає характеру роботи засуджених, наприклад столяра. Такий фахівець працює разом з групою, за яку несе відповідальність, виступає в ролі майстра або бригадира та виконує виробничі завдання. Не виникає сумнівів, що засуджені сприймають цього працівника по-інакшому, ніж охоронця, завдяки чому можуть обговорити з ним всі проблеми (не лише службові). Це призводить до більш ефективного контролю засуджених [12, с. 144].

Українська система вимог до кандидатів на службу в ДКВС України забороняє приймати на службу осіб, які мають не зняту або не погашену або судимість за вчинення злочину, крім реабілітованих, або на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією [4].

Вважаємо, що досвід Канади недоречно застосовувати під час добору осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, оскільки цю категорію персоналу закон наділив особливою системою повноважень, правом використовувати спеціальні засоби, а також застосуванням вогнепальної зброї. Однак вважаємо за доцільне створити пілотний проєкт, в якому виокре-

мити декілька цивільних посад органів пробації для осіб, які відбули покарання і бажають брати участь у виправленні засуджених. Завдяки чому буде можливо відслідковувати динаміку повторних правопорушень серед суб'єктів пробації, з якими працювали особи, які відбули покарання, на основі якої буде можливо зробити висновок про результативність проєкту та доцільність його подальшого існування.

Висновки. У результаті аналізу міжнародних пенітенціарних стандартів, вимог до кандидатів на роботу зарубіжних пенітенціарних систем та до ДКВС України зазначимо, що система вимог до кандидатів на обіймання посад ДКВС України застаріла, потребує оновлення та оптимізації.

Враховуючи вищезазначене, ми вважаємо, існує нагальна потреба у створенні відомчого положення, яке б регулювало проходження військово-лікарської комісії кандидатами на службу до ДКВС України та особами рядового і начальницького складу з урахуванням усіх особливостей проходження служби винятково в пенітенціарній системі, в якому слід оновити список хвороб, не сумісних зі службою в ДКВС України, завдяки чому було б ліквідовано дискримінацію осіб, які є носіями хвороб, що не передаються через повітря (при чханні, кашлі), при спільній роботі в одному приміщенні, користуванні посудом, та не впливають на виконання службових обов'язків, зокрема ВІЛ (ця хвороба не передається побутовим шляхом, а за умови застосування антиретровірусної терапії не буде перешкодою для виконання трудових та службових обов'язків).

Беручи до уваги позитивний міжнародний досвід добору пенітенціарного персоналу, вважаємо за доцільне запропонувати:

– *внести зміни до частини 3 статті 14 Закону України «Про ДКВС України», яку доповнити такою обов'язковою вимогою до кандидатів на службу в ДКВС України чоловічої статі, як наявність стажу служби в Збройних силах України не менше одного року;*

– *доповнити абзацом четвертим частину другу статті 14 Закону України «Про ДКВС України», в якій зазначити, що особи, які претендують на роботу у ДКВС України, признача-*

ються за результатами складання екзаменів у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання ДКВС України.

Також вважаємо перспективним використання досвіду Канади та Данії (з урахуванням особливостей національної пенітенціарної системи) шляхом створення пілотного проекту, в якому слід виокремити декілька цивільних посад органів пробації для осіб, які відбули покарання, зарекомендували себе з позитивного боку і бажають брати участь у виправленні засуджених, а також у місцях позбавлення волі виокремити декілька посад для призначення осіб з кваліфікацією, що відповідає характеру роботи засуджених (столяра, тесляра, муляра тощо). Завдяки чому буде можливо відслідковувати динаміку повторних правопорушень серед суб'єктів проекту, на основі якої можна буде зробити висновок про його ефективність та доцільність подальшого існування.

Список використаних джерел

1. Європейські пенітенціарні правила: Рекомендація № R (2006)2 Комітету Міністрів держав-учасниць від 12.02.1987 р. Дата оновлення: 11.01.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text (дата звернення: 09.08.2021).

2. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями: Правила Організації Об'єднаних Націй від 30.08.1955. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212#top (дата звернення: 09.08.2021).

3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Дата оновлення: 17.03.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#top> (дата звернення: 30.07.2021).

4. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. Дата оновлення: 01.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-IV#top> (дата звернення: 16.04.2021).

5. Яковець І. С., Автухов К. А. Загальний огляд системи виконання покарань та підготовки тюремного персоналу у Федеративній Республіці Німеччина. *Наукові дослідження. Питання боротьби зі злочинністю*. 2015. Вип. 30. С. 17–30.

6. Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: наказ Міністерства внутрішніх справ від 03.04.2017 № 285. Дата оновлення: 12.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#top> (дата звернення: 17.04.2021).

7. Батычко В. Т. Конспект лекцій по курсу «Уголовно-исполнительное право». Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. URL: http://netprava.ru/ek/b23/7_1.htm (дата обращения: 05.08.2021).

8. Кушнир С. И. Европейские образовательные учреждения пенитенциарной системы: история и современность. *БЕРЕГИНЯ•777•СОВА: ОБЩЕСТВО. ПОЛИТИКА. ЭКОНОМИКА*. 2016. № 1 (28). С. 103–107.

9. Шульгина А. Тюрма европейского образца. *Судебно-юридическая газета*. № 39 (207). URL: <http://sud.ua/newspaper/2013/10/03/55388-tyurma-evropejskogo-obraztsa/print> (дата обращения: 09.08.2021).

10. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР: постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 р. № 114. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF/ed19910729#Text> (дата звернення: 28.04.2021).

11. Пенитенциарные системы и пенитенциарные реформы в зарубежных странах. URL: <https://www.csr.ru/ru/publications/penitentsiarnye-sistemy-i-penitentsiarnye-reformy-v-zarubezhnyh-stranah/> (дата обращения: 09.08.2021).

12. Аніщенко В. О. Теоретичні і методичні засади ступеневої професійної підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2020, 515 с.

Zaluhovska H.,

USE OF INTERNATIONAL EXPERIENCE IN THE SYSTEM OF SELECTION OF UKRAINE'S PENITENTIARY PERSONNEL

The peculiarities of candidates' selection for work in the State Criminal and Executive Service of Ukraine are considered in the article. The statutory regulations that determine the requirements for applicants to serve in the SCES of Ukraine, among which the leading place is occupied by the Law of Ukraine "On the SCES of Ukraine" and the Law of Ukraine "On National Police" are analyzed. The advantages and disadvantages in the functioning of the domestic system of requirements for candidates for work in the SCES of Ukraine are revealed. Enough attention is paid to the Ukrainian and foreign approaches to the staffing of the Penitentiary System.

The standard of requirements for candidates for employment in the Penitentiary System, enshrined in international legal acts, is analyzed, as well as the requirements for candidates for employment in such countries as Germany,

Switzerland, Iceland, Austria, Canada and Denmark, which are not typical for the Ukrainian Penitentiary System, are considered and analyzed.

In order to improve the current legislation governing the selection of persons to the SCES of Ukraine, the article provides a comparative analysis of the procedure for staffing foreign and Ukrainian penitentiary bodies and institutions, as well as the requirements for candidates for the SCES of Ukraine and foreign Penitentiary Systems. Due to this, promising approaches to improving the quality of staffing of the Penitentiary System of Ukraine are revealed and the feasibility of using foreign experience in recruiting for the penitentiary system of Ukraine is substantiated, as well as the changes to current legislation setting requirements for candidates for SCES of Ukraine are proposed. At the same time, it is emphasized that borrowing positive foreign experience of completing penitentiary positions requires amendments to the current legislation of Ukraine, as well as synchronization with the peculiarities of the Ukrainian Penitentiary System by creating a pilot project in order to actually test the results of world analysis, monitoring and tracking the changes, on the basis of which it will be possible to make further decisions.

The expediency of creating a separate statutory regulation, the purpose of which is to regulate the procedure for passing the military medical commission exclusively by candidates for service in the SCES of Ukraine and junior enlisted as well as the command staff of the SCES of Ukraine, is substantiated.

Key words: *penitentiary system, personnel, vacant position, position requirements, selection system.*

References

1. Council of Europe (1987), *The European prison rules: Recommendation*, The Committee of Ministers of the Council of Europe, Strasbourg, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032 (accessed 09 August 2021).
2. UN (1955), *Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*: Approved by the UN Congress on Crime Prevention and the Treatment of Prisoners, Geneva, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212#top (accessed 09 August 2021).
3. Ukraine (2015), *On the National Police*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#top> (accessed 30 July 2021).
4. Ukraine (2005), *On the State Penitentiary Service of Ukraine*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-IV#top> (accessed 16 April 2021).
5. Yakovets, I. S., Avtukhov, K. A. (2015), "General overview of penal system and prison staff training in the Federal Republic of Germany", *Scientific Researches. Issues of fighting against crime*, Vol. 30 No.1, pp. 17–30.

6. Ukraine (2017), *Regulations on the Activity of the Medical (Military-Medical) Commission of the Ministry of Internal Affairs*: order of the Ministry of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#top> (accessed 17 April 2021).

7. Batychko, V. T. (2007), Lecture notes on the course "Criminal and Executive Law", TTI YUFU, Taganrog, available at: http://netprava.ru/ek/b23/7_1.htm (accessed 05 August 2021).

8. Kushnir, S. I. (2016), "European educational institutions of the penitentiary system: history and modernity", *BEREGINYA•777•SOVA: SOCIETY. POLITICS. ECONOMICS*, No. 1 (28), pp. 103–107.

9. Shulgina, A. (2013), "European-style prison", *Judicial-legal newspaper*, No. 39 (207), available at: <http://sud.ua/newspaper/2013/10/03/55388-tyurma-evropejskogo-obraztsa/print> (accessed 09 August 2021).

10. Ukrainian SSR (1991), *On approval of the Regulations on service by the junior enlisted and the command staff of internal affairs bodies of the Ukrainian SSR*: Resolution of the Cabinet of Ministers of the Ukrainian SSR, Cabinet of Ministers of the Ukrainian SSR, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF/ed19910729#Text> (accessed 28 April 2021).

11. Penitentiary systems and penitentiary reforms in foreign countries (2017), available at: <https://www.csr.ru/ru/publications/penitentsiarnye-sistemy-i-penitentsiarnye-reformy-v-zarubezhnyh-stranah/> (accessed 09 August 2021).

12. Anishchenko, V. O. (2020), *Theoretical and methodical principles of degree professional training of the officers of the State Criminal and Executive Service of Ukraine*, Doctor of Sciences (Pedagogics) thesis, National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytsky, Khmelnytskyi.