

УДК 343.81

**В. В. Свірець**  
здобувач*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ***КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ**

Глобальні зміни, що відбуваються в пенітенціарній системі України, визначили проблеми, що свідчать про неналежний відбір, розстановку і використання кадрів, їх професійну підготовку, кваліфікацію та досвід роботи. 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.

Науковим підґрунтям аналізу стану кадрового забезпечення реформування пенітенціарної системи стали праці О. Бандурки. Серед сучасних потрібно назвати Є. Бараша, О. Беца, І. Богатирьова, А. Галая, С. Гречанюка, О. Гулака, О. Джузі, О. Колба, В. Львовичкіна, О. Пташинського, В. Петкова, С. Петкова, Г. Радова, А. Степанюка, В. Шкарупи, Ю. Чакубаша, Д. Ягунова, І. Яковець та інших. Комплексне дослідження кадрового забезпечення пенітенціарної системи, правового статусу її працівників та їх службової кар'єри проведено у дисертації О.Г. Бондарчука «Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні: адміністративно-правовий аспект» (2009). З огляду на стрімкі темпи зміни державницьких позицій щодо вказаної сфери реформування пенітенціарної системи вивчення та вирішення проблем, що накопичились у сфері регулювання кадрового забезпечення пенітенціарної системи України та приведення її до міжнародних стандартів, обумовлюють актуальність її розгляду в межах даного дослідження.

Змістовним напрямом реформування пенітенціарної системи є вдосконалення кадрового забезпечення її елементів.

Одним із етапів формування кадрів органів та установ виконання покарань виступає їх підготовка. Так, відповідно до ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правови-

ми актами Міністерства юстиції України. Положення про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України затверджено наказом Міністерства юстиції України від 8 вересня 2015 р. № 1675/5. До 2018 року вказане Положення передбачало, що професійна підготовка підготовка осіб рядового та начальницького складу включає в себе систему освіти й спеціальної підготовки, носить поступовий, безперервний характер, проводиться протягом усієї службової діяльності і складається з таких видів навчання: підготовка у навчальних закладах Державної пенітенціарної служби України; первинна професійна підготовка; перепідготовка; підвищення кваліфікації; стажування; службова підготовка.

На даний час зазначений нормативно-правовий акт оперує виключно поняттям «службова підготовка», зміст якої буде розкрито нижче.

В той же час, Наказом Міністерства юстиції України 26 грудня 2018 року № 4091/5 затверджено Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України [1].

Аналізуючи даний нормативно-правовий акт, визначаємо, що навчальний процес з первинної професійної підготовки спрямований на формування у новопризначених осіб рядового і начальницького складу належних професійних компетентностей, в той час як навчальний процес з підвищення кваліфікації зосереджений на їх підтримці та покращенні, оновленні та актуалізацію їх професійних знань, умінь та навичок; первинна професійна підготовка є видом професійного навчання та полягає у цілеспрямованому формуванні у новопризначених осіб рядового і начальницького складу комплексу професійних компетентностей, необхідних для освоєння нового виду професійної діяльності, досягнення належного професійного рівня та максимально якісного виконання службових обов'язків за конкретною посадою. На навчання за програмами первинної професійної підготовки особи рядового і начальницького складу направляються після призначення на посаду, але не пізніше двох тижнів з дати прийняття на службу (призначення на посаду) [2].

Підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, що полягає у підтримці та підви-

щенні рівня професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу, оновленні та актуалізації її складових. Особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності: не рідше одного разу на три роки; перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана. Особи рядового і начальницького складу, які не пройшли підвищення кваліфікації відповідно до зазначених вище вимог або не виконали відповідну навчальну програму (отримали незадовільні оцінки за її підсумками), не можуть бути призначені на вищі посади [3].

Складний і відповідальний характер сучасної службової діяльності пенітенціарного персоналу обумовлює об'єктивну потребу у вдосконаленні системи професійної підготовки персоналу пробації України. Саме від рівня їхньої професійної готовності, уміння швидко і правильно орієнтуватись у складних ситуаціях службово-професійної діяльності, приймати та реалізовувати нестандартні рішення значною мірою залежить успішність виконання поставлених перед пробацією завдань. Оскільки ефективність їх вирішення багато в чому визначається якістю підготовки кадрів, проблема розвитку їхньої професійної компетентності стає актуальним напрямом педагогічних досліджень [4]. Особливої важливості набуває така організація освітнього процесу у відомчих навчальних закладах ДКВС України, що здійснюють професійну підготовку пенітенціарного персоналу, яка забезпечує розширення пізнавальної активності й активізацію інтелекту персоналу, розвиток професійних та особистісних якостей особистості, її духовного та творчого потенціалу [5].

Доходимо висновку, що вперше на інституційному рівні належним чином визначено принципи, яким мають відповідати навчальні програми професійної підготовки:

- комплексність, послідовність, диференціація;
- збалансованість теоретичної та практичної складових;
- спрямованість на формування професійної компетентності новопризначених осіб рядового і начальницького складу;
- формування свідомого прагнення до постійного самовдосконалення та професійного розвитку;
- практична спрямованість, орієнтація на набуття умінь і навичок, необхідних у повсякденному виконанні службових (посадових) обов'язків;
- відповідність нормативно-правовим актам у відповідній сфері;
- відповідність загальнодидактичним й андрагогічним принципам навчання, врахування вікових особливостей слухачів [3].

Зміст навчання передбачає:

*навчання за загальною складовою* – формування та удосконалення знань, набуття умінь і навичок у вирішенні правових, економічних, управлінських, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності персоналу ДКВС, у тому числі формування розуміння правил поведінки та етики, навичок сумлінного виконання посадових обов'язків;

*навчання за функціональною складовою* – здобуття додаткових знань, набуття умінь, навичок відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик посад персоналу, зокрема вимог до професійної компетентності осіб рядового і начальницького складу, та як результат – забезпечення їх підготовленості до здійснення відповідних функцій і завдань ДКВС;

*навчання за галузевою складовою* – здобуття додаткових знань та умінь щодо специфіки, особливостей, принципів та методів роботи (служби) з огляду на конкретні посадові (службові) обов'язки [3].

Такий нормативно визначений підхід до змісту професійного навчання є елементом забезпечення реалізації напрямів реформування пенітенціарної системи. Втім зміст Положення, що розглядається в дослідженні, не позбавлений недоліків. На нашу думку, є явним проявом мілітаризованості встановлення такої підстави для незарахування слухача на навчання, як відсутність однострою (пункт 6 розділу IV Положення). Такий підхід суперечить висновку Парламентської Асамблеї Ради Європи від 26 вересня 1995 року № 190 щодо заявки України на вступ до Ради Європи, в якому говориться про те, що має бути проведена демілітаризація кримінально-виконавчої системи. Втім, дані прояви мають бути усунені комплексно, з урахуванням напрямів реформування пенітенціарної системи.

Формою реалізації принципу «навчання впродовж життя» є функціонування згаданої вище системи службової підготовки, що передбачає систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності. Службова підготовка включає в себе наступні елементи:

*фахова підготовка* – навчальна дисципліна, яка спрямована на набуття необхідних знань, умінь та навичок для успішного виконання посадових обов'язків та передбачає вивчення посадових інструкцій. Фахова підготовка проводиться у складі навчальної групи або структурного підрозділу за місцем служби. Також на заняттях вивчаються дії під час надзвичайних подій та при проведенні спеціальних операцій;

*спеціальна підготовка* – навчальна дисципліна, яка передбачає вивчення вимог законодавчих та нормативно-правових актів, документів, що стосуються діяльності органів і установ ДКВС України, та їх практичне застосування;

*гуманітарна підготовка* – навчальна дисципліна, яка передбачає вивчення положень Конституції України, законів України, нормативно-правових актів, що регулюють діяльність ДКВС;

*психологічна підготовка* – навчальна дисципліна, метою якої є підтримання на високому рівні психологічної готовності до впевненого та ефективного виконання службових обов'язків відповідно до посади та виду діяльності в типових та екстремальних ситуаціях [3].

Під час занять з психологічної підготовки мають бути сформовані необхідні психологічні знання для адекватного аналізу психологічних особливостей засуджених та осіб, узятих під варту, уміння використовувати методи безконфліктного спілкування із засудженими та особами, взятими під варту, знання причин, ознак та шляхів профілактики професійної деформації персоналу:

*безпека життєдіяльності* – навчальна дисципліна, яка передбачає вивчення питання безпеки під час професійної та повсякденної діяльності з урахуванням ризику виникнення надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, наслідки яких можуть негативно вплинути на життя і здоров'я. На заняттях з безпеки життєдіяльності отримуються теоретичні знання та формуються практичні навички щодо надання домедичної допомоги постраждалому залежно від характеру та виду травм, проведення заходів профілактики інфекційних та професійних захворювань, дій за сигналами цивільного захисту при виникненні надзвичайних ситуацій, застосування засобів і заходів індивідуального та колективного захисту, використання захисних властивостей будівель, споруд та місцевості, уміння правильно орієнтуватись на місцевості;

*фізична підготовка* – навчальна дисципліна, яка є складовою частиною загальної системи навчання та виховання і спрямована на забезпечення фізичної готовності осіб рядового і начальницького складу до професійної діяльності [3].

Підготовка кадрів органів та установ виконання покарань, будучи складовою їх формування, має у своєму складі кілька самостійних напрямів її реалізації. Зауважимо, що всі вони мають на меті здійснення забезпечення органів та установ виконання покарань якісними кадрами.

Діяльність у напрямку підготовки висококваліфікованих кадрів має здійснювати профільний навчальний заклад, який зможе вирішити такі завдання:

1) підбір і підготовка персоналу ДКВС України у відомчому вищому навчальному закладі;

2) підготовка фахівців різних освітніх рівнів з урахуванням потреб ДКВС України в психологах, педагогах, економістах;

3) первинна підготовка на основі практичних завдань, що стоять перед персоналом органу або установи виконання покарань;

4) підвищення кваліфікації персоналу згідно з переліком, визначеним Класифікатором професій ДК 003:2010;

5) підготовка працівників органів пробації.

Станом на 2020 рік в Україні функціонує чотири заклади освіти, підпорядкованих Міністерству юстиції України, які здійснюють первинну професійну підготовку та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, зокрема й уповноважених органів з питань пробації (органу пробації): Академія Державної пенітенціарної служби, Білоцерківський, Дніпровський та Хмельницький центри підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

21 жовтня 2015 року відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України № 1111-р «Про утворення Академії Державної пенітенціарної служби» видано наказ Державної пенітенціарної служби України від 12 листопада 2015 року № 587/ОД-15 «Про реорганізацію Чернігівського юридичного коледжу Державної пенітенціарної служби України шляхом перетворення в Академію Державної пенітенціарної служби». Академія має у своєму складі юридичний факультет, факультет пробації та факультет заочного, контрактного навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Юридичний факультет готує фахівців на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівнях для здобуття освітніх ступенів «Бакалавр» і «Магістр» спеціальності 081 «Право» та завершує підготовку фахівців за напрямками 6.030401 «Правознавство» та 6.030402 «Правоохоронна діяльність». У структурі факультету нараховуються три кафедри юридичного профілю: кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології; адміністративного, цивільного та господарського права і процесу; теорії та історії держави і права, конституційного права [5].

Інститут кримінально-виконавчої служби було створено згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про утворення Інституту кримінально-виконавчої служби» від 17 березня 2011 року № 201. Спільним наказом Голови Державної пенітенціарної служби України та Міністра внутрішніх справ України «Про утворення, функціонування Інституту кримінально-виконавчої служби та затвердження Положення про нього» від 8 липня 2011 р. № 407/220. Інституту надано окремі ознаки юридичної особи. На даний час триває процедура ліквідації.

На базі Хмельницького центру підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України навчально-виховний процес організовано з:

– молодшими інспекторами-кінологами відділів режиму і охорони слідчих ізоляторів та відділів охорони установ виконання покарань ДПтС України (первинна професійна підготовка) з терміном навчання 55 дів (з 2015 року – 90 дів);

– старшими інспекторами з кінології відділів режиму і охорони слідчих ізоляторів та відділів охорони установ виконання покарань ДПтС України (первинна професійна підготовка) з терміном навчання 30 дів;

– молодшими інспекторами відділів нагляду і безпеки установ виконання покарань Державної пенітенціарної служби України за наступними напрямками: з первинної професійної підготовки з терміном навчання 55 дів; з підвищення кваліфікації з терміном навчання 30 дів [6].

Вважаємо, що одним з викликів, що постали в процесі реформування пенітенціарної системи, є підготовка кадрів для органів пробації.

З прийняттям Верховною Радою України Закону України «Про пробацію» вирішення завдання щодо перепрофілювання та навчання співробітників кримінально-виконавчої інспекції для створення служби пробації Управлінням кримінально-виконавчої інспекції Державної пенітенціарної служби України (нині Державна установа «Центр пробації») було доручено Білоцерківському центру підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Враховуючи важливість визначених Урядом України та Міністерством юстиції України завдань, керівництво Білоцерківського центру у 2015 році ініціювало переформатування діючої структури навчального закладу та організаційно-штатні зміни. Було створено цикл пробації та центр дистанційного навчання персоналу пробації (навчально-методичний кабінет дистанційного навчання).

Наразі підготовка персоналу в навчальному закладі здійснюється за такими видами: первинна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, первинна професійна підготовка персоналу уповноважених органів з питань пробації (очно-заочної форми навчання), онлайн (дистанційне) навчання персоналу уповноважених органів з питань пробації.

Відбір кваліфікованого персоналу є пріоритетною складовою кадрового забезпечення реформування пенітенціарної системи. Основними джерелами кадрів органів та установ виконання покарань по всій Україні є: громадяни України; випускники навчальних закладів ДКВС України; особи, які відслужили строкову службу у Збройних силах Украї-

ни та офіцери запасу; випускники цивільних або військових вищих навчальних закладів.

Відбір кадрів відбувається в кілька етапів. Основними є попередня співбесіда, заповнення необхідних анкет і заяви, психологічне тестування і медичний огляд.

Під час співбесіди вивчаються особисті документи кандидата (свідоцтво про народження, паспорт, військовий квиток, трудова книжка, свідоцтво про одруження, документи про освіту та ін.), а також його особисті та ділові якості, мотиви вступу на службу, попередня трудова діяльність, сімейний стан, стосунки в родині, побутові умови та ін. Якщо внаслідок співбесіди встановлено, що кандидат відповідає необхідним вимогам, йому роз'яснюють вимоги нормативно-правових актів, що регламентують діяльність пенітенціарної системи, порядок і специфіку проходження служби, характер майбутньої роботи, умови матеріального забезпечення, пільги, переваги тощо.

Кожен кандидат, відібраний для служби до пенітенціарної системи, направляється на лікарську комісію для медичного обстеження і визначення придатності до служби. Основними завданнями якої є: визначення за станом здоров'я і фізичним розвитком придатності до служби в ДКВС України або вступу до навчальних закладів; оцінка результатів медичного огляду та розробка пропозицій щодо вдосконалення такої роботи.

Кадрова служба (інший підрозділ) органу, який надіслав запит, на підставі отриманої інформації готує довідку про результати спеціальної перевірки, яка підписується її керівником.

У разі виявлення за результатами спеціальної перевірки відомостей про кандидата, які не відповідають визначеним законодавством вимогам для зайняття посади, посадова особа (орган), яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, відмовляє кандидату у призначенні (обранні) на посаду.

Особи, які претендують на службу в ДКВС України, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб.

Існує практика, коли на роботу в пенітенціарній службі залучались спеціалісти, які не пройшли спеціальної підготовки щодо особливостей роботи в органах і установах виконання покарань, слідчих ізоляторах. Така професійна невідповідність призводить до виникнення негативних явищ у роботі персоналу, професійної деформації і вигорання, аморальних вчинків та правопо-

рушень, а головне, значного відтоку фахівців зі служби, некомплекту посад. Унаслідок необґрунтованого скорочення кількості оперативних працівників суттєво зросло навантаження на них, у зв'язку з чим помітно знизилася ефективність попередження вчинення злочинів і реагування на порушення прав в'язнів. Ускладнює ситуацію значна віддаленість розташування новостворених міжрегіональних управлінь від деяких установ ДКВС України. Упродовж 2017-2018 року в установах попереднього ув'язнення та виконання покарань відбулося стрімке зростання рівня злочинності та числа правопорушень.

Як зазначив Європейський Комітет з запобігання катуванням та нелюдському чи принизливому поводженню або покаранню (КЗК) у своєму звіті про результати планового візиту 8-21 грудня 2017 року [95], положення в'язничного персоналу продовжує залишатися дуже проблематичним у всій в'язничній системі. Рівень кадрового забезпечення занадто низький, щоб забезпечити ефективний контроль, принаймні, не покладаючись на певних ув'язнених. Мізерні зарплати у поєднанні зі складними умовами праці провокують персонал в'язниці до ризику та спокуси корупції, Додатковий стрес, зумовлений постійними реформами та відсутністю інформації про неї, можливий вплив реформи на їхнє професійне майбутнє – всі ці фактори сприяли демотивації персоналу та масштабним звільненням. В Київському СІЗО до представників КЗК надійшли заяви, що деякі працівники вимагають платежі за «послуги», такі як додаткові телефонні дзвінки, побачення, додаткові тренування на відкритому повітрі, додаткові душеві кабінки, додаткові посилки їжі.

Відсоток вакантних посад варіюється від 9% у Київському СІЗО та 30% у Чернівецькому та Івано-Франківському СІЗО. У СІЗО у Львові не вистачало 44 особи особового складу (з 182 посад). Матеріальні умови у відділеннях персоналу та в місцях відпочинку часто були настільки ж бідними, як у приміщеннях для ув'язнених.

КЗК вказало, що режим роботи на 24-годинних змінах з трьома вихідними після них має неминучий негативний вплив на професійну продуктивність; ніхто не може забезпечити задовільне виконання складних завдань, що очікуються від персоналу, в такий тривалий час. Комітет закликав українську владу припинити цю практику, адже неадекватна кадрова політика може тільки збільшити ризик насильства між ув'язненими. Вона також ставить під загрозу перспективу підготовки до звільнення і соціальної реабілітації.

Таким чином, на підставі наведеного можна дійти висновку, що серед першочергових заходів, спрямованих на вдосконалення кадрового забезпечення органів та установ виконання покарань, слід назвати наступні:

- оптимізацію кількості кадрів органів та установ виконання покарань, прийняття програмного нормативного документа щодо кадрового забезпечення пенітенціарної системи;
- розвиток системи кадрового забезпечення служби пробації та системи підготовки волонтерів пробації;
- належний моніторинг якості надання освітніх послуг спеціалізованими навчальними закладами, що здійснюють підготовку кадрів для органів та установ виконання покарань;
- проведення реальної демілітаризації та перегляд системи атестації персоналу органів та установ виконання покарань;
- реалізація політики залучення волонтерів та нових кадрів для органів та установ виконання покарань.

При цьому всі без винятку напрями реформування пенітенціарної системи, в тому числі уже наведені аспекти вдосконалення кадрового забезпечення органів та установ виконання покарань, повинні знайти своє відображення на рівні відповідного нормативно-правового акта (концепції, програми, стратегії тощо). Звичайно, більшість із наведених напрямів удосконалення кадрового забезпечення органів та установ виконання покарань не може бути виконано поза підвищенням стандартів соціального й правового захисту їхнього персоналу.

### Література

1. Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: затвердж. наказом Міністерства юстиції України від 26 грудня 2018 року № 4091/5. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1496-18/print>.
2. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР.
3. Дука О.А. Особливості розвитку професійної компетентності персоналу органу пробації [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vpovn\\_2017\\_4\\_9.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vpovn_2017_4_9.pdf).
4. Дука О.А. Застосування компетентнісного підходу на заняттях з тактико-спеціальної підготовки в навчальних закладах Державної пенітенціарної служби України. *Науковий вісник Ін-ту кримінально-виконавчої служби*. 2013. Вип. 2(13). С. 112–120
5. Положення про юридичний факультет Академії ДПтС URL: <http://academysps.edu.ua/yuridichnij-fakul-tet/>.
6. Хмельницький центр. URL: <http://kvs-school.km.ua/z-istoriyi-uchilishha/>.

### Анотація

**Свірець В. В. Кадрове забезпечення реформування пенітенціарної системи.** – Стаття.

У статті доводиться, що серед першочергових заходів, спрямованих на вдосконалення кадрового забезпечення органів та установ виконання покарань, слід назвати наступні: оптимізацію кількості кадрів органів та установ виконання покарань, прийняття програмного нормативного документа щодо кадро-

вого забезпечення пенітенціарної системи; розвиток системи кадрового забезпечення служби пробації та системи підготовки волонтерів пробації; належний моніторинг якості надання освітніх послуг спеціалізованими навчальними закладами, що здійснюють підготовку кадрів для органів та установ виконання покарань; проведення реальної демілітаризації та перегляд системи атестації персоналу органів та установ виконання покарань; реалізація політики залучення волонтерів та нових кадрів для органів та установ виконання покарань.

*Ключові слова:* пенітенціарна система, політика у сфері виконання покарань і пробації, реформування, європейські стандарти діяльності.

#### Аннотація

**Свирец В. В. Кадровое обеспечение реформы пенитенциарной системы. – Статья.**

В статье утверждается, что среди первоочередных мер, направленных на совершенствование кадрового обеспечения пенитенциарных учреждений, следует выделить следующие: оптимизация штатной численности пенитенциарных учреждений, принятие программного нормативного документа по кадровому обеспечению пенитенциарной системы; развитие системы кадрового обеспечения службы пробации и системы подготовки волонтеров пробации; надлежащий мониторинг качества образовательных услуг, предоставляемых специализированными образовательными учреждениями, которые проводят обу-

чение для пенитенциарных органов и учреждений; реальная демилитаризация и ревизия системы аттестации персонала пенитенциарных органов и учреждений; реализация политики привлечения волонтеров и новых сотрудников в пенитенциарные органы и учреждения.

*Ключевые слова:* пенитенциарная система, политика в сфере исполнения наказаний и пробации, реформы, европейские стандарты деятельности.

#### Summary

**Svirets V. V. Human resources of the penitential system reform. – Article.**

The article proves that among the priority measures aimed at improving the staffing of penitentiary bodies and institutions are the following: optimization of the number of staff of penitentiary institutions and institutions, adoption of a program normative document on staffing of the penitentiary system; development of the system of staffing the probation service and the system of training probation volunteers; proper monitoring of the quality of educational services provided by specialized educational institutions that provide training for penitentiary bodies and institutions; real demilitarization and revision of the system of attestation of personnel of penitentiary bodies and institutions; implementation of the policy of attracting volunteers and new staff for penitentiary bodies and institutions.

*Key words:* penitentiary system, punishment and probation policy, reform, European standards.