

Карелін В. В.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри кримінального,  
кримінально-виконавчого права та кримінології  
Академії Державної пенітенціарної служби

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ЗАХИСТУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

### SOCIAL-LEGAL REGIME OF PROTECTION OF THE MANAGING PERSONNEL OF BODIES AND INSTITUTIONS OF CARRIAGE OF PURCHASES

Розглядається необхідність дослідження проблеми захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань як передумови у реформуванні пенітенціарної системи України. Визначено основні нормативно-правові акти, які встановлюють та визначають основи захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань. Проаналізовано погляди вчених на соціально-правовий режим захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань.

**Ключові слова:** режим, правовий режим, соціально-правовий режим, Державна кримінально-виконавча служба, пенітенціарна система України.

Рассматривается необходимость исследования проблемы защиты управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний как предпосылки реформирования пенитенциарной системы Украины. Определены основные нормативно-правовые акты, которые устанавливают и определяют основы защиты управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний. Проанализированы взгляды ученых на социально-правовой режим защиты управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний.

**Ключевые слова:** режим, правовой режим, социально-правовой режим, Государственная уголовно-исполнительная служба, пенитенциарная система Украины.

The necessity of researching the problem of the protection of administrative personnel of regimes and penal institutions as a prerequisite for the reform of the penitentiary system of Ukraine is considered. The basic legal acts, which establish and define the basis of protection of administrative personnel of penitentiary regimes and institutions, are determined. The views of scientists on the socio-legal regime of protection of administrative personnel of penitentiary bodies and institutions are analyzed.

**Key words:** regime, legal regime, social-legal regime, state criminal-executive service, penitentiary system of Ukraine.

**Постановка проблеми.** Правовий характер діяльності співробітників органів та установ виконання покарань передбачає їх свідому відповідальність за кожну свою дію або бездіяльність, що тягне за собою необхідність знань правових основ служби та вміння орієнтуватися в законодавстві. Професійна діяльність в означеній сфері, як і будь-яка діяльність людини, знаходиться в постійному розвитку, що може мати прогресивний або регресивний характер. Особливості професійної діяльності пред'являють високі вимоги до особистості та професійних якостей персоналу органів і установ виконання покарань. Недостатньо чітка регламентація адміністративно-правового статусу співробітників органів та установ виконання покарань, їх прав та обов'язків, правової та соціальної захищеності часто призводить до порушення інтересів працівників і, як наслідок, зниження якості служби та ефективності виконання завдань системи управління органами та установами виконання покарань.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Проблемами формування питання захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань у своїх дослідженнях займалась значна кількість науковців і практиків, зокрема: О.Г. Боднарчук, А.О. Галай, К.В. Муравйов, М.М. Сикал, О.Г. Ткаченко, Т.В. Якимчук та ін.

**Мета та завдання статті** – вирішення завдань щодо дослідження проблематики проблеми захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань, як передумови реформування пенітенціарної системи України.

**Виклад основного матеріалу.** Невід'ємним елементом правового статусу управлінського персоналу органів та установ виконання покарань є їх соціально-правовий захист, зміст якого полягає в закріпленні комплексу юридичних гарантій; належному матеріально-побутовому обслуговуванні; медичному обслуговуванні; пільгах та пенсійному забезпеченні. Вся сукупність соціальних гарантій, які надаються співробітникам кримінально-виконавчої системи, виступає у вигляді визначеній системи і є змістом соціального захисту співробітників.

Існують різні підходи до трактування змісту поняття «соціальний захист співробітників». *По-перше*, він розглядається як складова частина реалізації соціальної політики держави, яка прагне забезпечити один із основних принципів демократичної правової держави – соціальну справедливість. В змістовному плані соціальний захист співробітників являє собою систему соціальних гарантій конституційних прав і свобод, що забезпечують задоволеність матеріальними та духовними потребами у відповідності з тим правовим статусом, який вони займають у суспільстві. *По-друге*,

соціальний захист співробітників розглядається як сукупність правових норм, які визначають види соціальних гарантій співробітників, механізм їх реалізації. Відповідно, соціальна захищеність співробітників – це інтегрований показник наявності об'єктивно створених умов для реалізації по відношенню до конкретного співробітника гарантій дотримання його прав, підтримання гідного рівня життя і престижу його служби в поєднанні з обізнаністю означеного співробітника стосовно захисту своїх прав і власної гідності [1, с. 7].

Положення Конституції України закріплюють, що Україна – соціальна держава, політика якої спрямована на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини. Однак перелік соціальних обов'язків держави, що закріплений в нормах національного законодавства, значно відрієває від того, що загальновизнаний в теорії і практиці розвинутих країн.

На сьогодні нажаль відсутнє чітке правове регулювання соціально-правового режиму захисту управлінського персоналу органів та установ виконання покарань, хоча без досконалості системи кадрового забезпечення, виховання співробітників і керівників нової формациї, підвищення престижу їх професійної діяльності та соціального статусу, досягнути ефективних результатів у реалізації всіх функцій діяльності кримінально-виконавчої системи неможливо.

Виконуючи соціально важливі функції покладені на співробітників органів та установ виконання покарань державою і суспільством, вони, як і всі люди, потребують житла, предметів побуту, послуг, необхідних їм для якісного виконання свого обов'язку. Неможливість задовольнити ті чи інші потреби впливає на повноту виконання ними обов'язків. Закон врегульовує відносини, пов'язані з грошовим і пенсійним забезпеченням співробітників кримінально-виконавчої системи, забезпечення їх житлом, медичним обслуговуванням діючих і звільнених зі служби співробітників, членів їх сімей, а також надання ім інших соціальних гарантій.

Законом також передбачені гарантії, допомоги та інші грошові виплати в зв'язку з проходженням служби: матеріальна допомога; витрати на відрядження; виплата при переїзді на нове місце служби; одноразова допомога при звільненні; страхові гарантії співробітнику і виплати в цілях відшкодування шкоди, заподіяної в зв'язку із виконанням службових обов'язків; пенсійне забезпечення; засоби соціальної підтримки членів сімей співробітників, які загинули при виконанні службових обов'язків та ін.

Однією з основних цілей управління кримінально-виконавчою системою повинна бути мотивація персоналу щодо добросовісного виконання своїх службових обов'язків, однак в умовах нівелювання багатьох моральних устоїв і пріоритету особистого (матеріального) благополуччя підвищити трудову активність можна лише шляхом матеріального стимулювання праці [2, с. 25-26]. Оскільки грошове забезпечення, гарантії, допомоги та інші грошові виплати у зв'язку з проходженням служби можуть задовольнити потреби пенітенціарного персоналу та членів їх сімей, ми розглядаємо соціальні гарантії співробітників кримінально-виконавчої системи в якості елемента системи

стимулювання їх службової діяльності, яке виступає однією з головних складових процесу ефективного управління пенітенціарною системою [3, с. 14]. Під стимулюванням службової діяльності співробітників кримінально-виконавчої системи розуміється зовнішній вплив (шляхом проведення організаційних і правових заходів), який підсилює бажання більш ефективно виконувати свої службові обов'язки [4, с. 14].

Складність службових обов'язків, постійне фізичне та психологічне навантаження управлінського персоналу органів та установ виконання покарань повинна компенсувати саме соціальна політика по відношенню до означених суб'єктів, яка надасть можливість мінімізувати плин кadrів та корупційні правопорушення у їх діяльності.

Дослідники виділяють шість основних груп факторів, які дозволяють визначити, який стан соціально-психологічного клімату в колективі, а також його робочий настрій в цілому і працездатність кожного співробітника зокрема. Зупинимось детальніше на цих групах.

1. Професійно-функціональні фактори, до яких відносять:

– загальні умови трудової діяльності, наприклад, тривалість робочого дня; грошове утримання; пільги; медичне обслуговування; займана посада і можливість подальшого підвищення (кар'єрний ріст); способи оцінки результатів роботи співробітника; вирішення житлово-побутових проблем;

– фізичні умови роботи: безпека; санітарно-гігієнічні умови; соціальні і психологічні критерії (чистота та порядок в службових приміщеннях, температурний режим, шумоізоляція і т. ін.);

– зміст роботи: зміна видів діяльності, яка стимулює роботу, і монотонність, яка породжує втому і байдужість;

– організація професійної діяльності передбачає злагодженну взаємодію всіх структурних підрозділів; своєчасне інформування співробітників про зміни; координацію і просування по службі; матеріально-технічне забезпечення праці.

2. Економічні фактори. Представляють собою систему оплати праці, яка включає в себе премії, надбавки, пільги і т. ін.; механізми розподілу матеріальних винагород; своєчасність отримання грошової винагороди.

3. Управлінські фактори – це стиль і культура керівництва, які визначаються методами управління, наявністю індивідуальних підходів, професійністю, а також службовою етикою управлінської та виконавчої ланки.

4. Психологічні фактори представлені культурою міжособистісних відносин у рамках службового колективу. Вона виражається у почутті взаємодопомоги та підтримки з боку колег, напрацьованих нормах поведінки та традиціях; колективізмі; сприйняті та оцінці співробітниками один одного.

5. Професійно-кваліфікаційні фактори характеризують відповідність кваліфікаційних якостей співробітників займаній посаді; забезпечення адаптації при вступі на посаду; перспективи підвищення кваліфікації; можливості побудови кар'єри.

6. Правові фактори регулюють службову діяльність, передбачають наявність на кожній посаді посадової інструкції із закріпленим обсягу прав і обов'язків, закріплюють відповідальність співробітника [5, с. 127].

З метою підтримання сприятливого клімату в органах і установах виконання покарань має бути створена цілісна система психологічного забезпечення роботи співробітників, яка включає в себе наступні напрямки:

- професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в кримінально-виконавчу систему та навчання в освітніх закладах;
- надання допомоги особам, які проходять стажування та молодим співробітникам в адаптації;
- психологічну підготовку співробітників;
- роботу з психологічного забезпечення кандидатів на зарахування до резерву кадрів на висунення;
- психологічне забезпечення групи підвищеної уваги та співробітників, які застосували в професійній діяльності вогнепальну зброю, фізичну силу та спеціальні засоби;
- вивчення індивідуально-особистісних особливостей співробітників, які проходять службу з вогнепальною зброєю і спеціальними засобами;
- планове тестування керівного складу;
- моніторинг соціально-психологічного клімату в колективі [6, с. 42].

С. С. Шукаєва виділяє ряд факторів, від яких залежить ефективність механізму соціального захисту співробітників пенітенціарної системи:

- 1) удосконалення правового регулювання;
- 2) доведення правових норм і приписів до загального відома;
- 3) підвищення правової культури співробітників;
- 4) взаємодія центрального та регіональних органів та установ виконання покарань між собою, органами державної влади і місцевого самоврядування, державними та громадськими організаціями з контролю, охорони та захисту прав людини;
- 5) здійснення нагляду за соціально-правовим захистом співробітників.

Водночас соціальний захист співробітників кримінально-виконавчої системи розглядається нею як вид їх державного захисту і характеризується наступними ознаками: діяльністю з реалізації прав та свобод людини; соціальним захистом, який має на меті досягнення рівня соціальної захисту, відповідного міжнародним і внутрішньодержавним стандартам [7, с. 87-88].

У зв'язку з особливими умовами проходження служби у співробітників органів та установ виконання покарань збільшується ризик виникнення професійних деструкцій в порівнянні з представниками інших професій. Співробітники традиційно належать до категорії осіб з високим рівнем емоційно-стресового навантаження через умови професійної діяльності. До них перш за все відносять екстремальність умов проходження служби, непередбачуваність оперативної обстановки, необхідність застосування зброї на попередження, постійне спілкування з контингентом злочинців та ін. Вказані обставини створюють психоемоційне навантаження, що сприяє професійній деформації співробітників.

Професійна деформація співробітника органів та установ виконання покарань це негативна зміна характеристик і якостей співробітника під впливом факторів соціокультурного оточення пенітенціарної установи та специфіки професійної діяльності. Вона виявляється у підвищенні вимогливості до засуджених, свідомому ігноруванні нормативних документів, погіршенні умов режиму утримання, позиції власної правоти, відсутності доброзичливості, зниженні рівня емоційно-позитивного відношення до всіх людей. Як наслідок зростає агресивність, дратівлівість, рівень образливості. Всі ці зміни призводять до розвитку почуття провини. Крайньою межею професійної деформації прийнято вважати професійну деградацію, яка ставить під сумнів професійну відповідальність співробітника до подальшого проходження служби [8, с. 44-45].

Як бачимо, все це відбивається в поведінці і діях співробітника та пов'язано перш за все зі зміною відношення людини до норм і правил, які визначають його службову поведінку. Крайні форми прояву професійної деформації призводять до правопорушень, які вчиняються співробітниками.

Професійна деформація розвивається як під впливом факторів, які відносяться до зовнішнього середовища (спілкування із правопорушниками, вирішення задач застосування до них заходів профілактики та попередження), так і факторів внутрісистемної взаємодії (відносини з керівниками і співробітниками, спільне виконання службових задач). Важається, що для вирішення даної задачі необхідно зазначити деякі критерії, які слугували б кожному співробітнику орієнтиром, а саме:

- напрацювання у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі та навчанні;
- розвиток морально-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх співробітників органів правопорядку;
- формування у співробітників установки на дотримання в роботі кодексу професійної честі;
- удосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку [9, с. 50-51].

Не зважаючи на те, що проблемам особистісних особливостей співробітників органів та установ виконання покарань, їх професійній деформації присвячено достатньо кількість досліджень в області психології на сьогодні зберігається ситуація, за якої проблеми особистісної деформації співробітників органів та установ виконання покарань вкорінюються і сприяють вчиненню корупційних правопорушень.

У сучасних умовах розвитку інститутів державного управління існуюча в українському суспільстві корупція дестабілізує належне функціонування всіх суспільних механізмів, в тому числі – органів та установ виконання покарань. Характеризуючись високим рівнем латентності, боротьба з корупцією у кримінально-виконавчій системі України виходить за межі внутрішньовідомчого явища та піднімається на загальнодержавний рівень.

Корупційні правопорушення співробітників органів та установ виконання покарань обумовлені, з одного боку, різними обставинами політико-правового, економічного, соціального, організаційного, морального характеру, з іншого – негативними особистісними характеристиками окремих співробітників, які схильні до проявів корупції. На нашу думку, серед факторів, які сприяють вчиненню різноманітних корупційних правопорушень співробітниками органів та установ виконання покарань можна виділити наступні: низький рівень соціального та правового захисту співробітників установ та органів виконання покарань; неякісний відбір кадрів на службу; низька професійна кваліфікація, нездоровий морально-психологічний клімат в колективі; нездовільна організація служби; неефективність антикорупційних заходів, які проводяться серед співробітників; зловживання співробітниками органів та установ виконання покарань спиртними напоями; нездовільний стан інформаційного забезпечення процесу виконання покарань, попереджувальної (профілактичної) діяльності, врахування результатів діяльності персоналу структурних підрозділів.

Співробітників-корупціонерів можна поділити на два типи – стійких (злісних) і нестійких. За морально-психологічними ознаками перші частіше характеризуються індивідуалізмом, правовим ніглізмом (часто при детальному знанні службових обов’язків і відповідальності за корупційні правопорушення), зневагою моральних цінностей, безпринципністю при досягненні особистих цілей, прагненням незаконного збагачення. Інтереси служби для них не являють значної цінності, службові повноваження розглядаються в основному як засіб отримання особистих преференцій. Це можуть бути як гроші і цінні подарунки, так і послуги матеріального характеру з боку засуджених, їх родичів та інших осіб.

Корупціонери нестійкого типу частіше за все молодого віку та мають нетривалий стаж роботи. Для них, як правило, характерні такі особисті якості, як правове невігластво, недостатньо глибоке розуміння своїх прав і службових обов’язків, юридичної та моральної відповідальності за їх невиконання, високий ступінь довіри внаслідок відсутності життєвого і службового досвіду, слабохарактерність, боязливість (внаслідок чого такий співробітник, будучи втягнутим в корупційні зв’язки, може тривалий проміжок часу продовжувати їх і проти власної волі, під загрозою бути скомпрометованим чи погрозою розправи з боку засуджених чи інших осіб) тощо [10, с. 29].

На думку В.О. Лисенко, позитивний результат усунення такої стадії професійної деформації співробітників органів і установ виконання покарань, як вчинення корупційного правопорушення, може бути досягнутий шляхом дотримання керівництвом служби таких умов:

1) антикорупційна діяльність серед співробітників органів і установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України повинна здійснюватися комплексно, безперервно, не обмежуючись одноразовими стихійними програмами протидії цьому явищу;

2) головні зусилля протидії корупції серед співробітників органів і установ виконання покарання Державної кримінально-виконавчої служби України доцільно спрямовувати на вивчення передумов виникнення корупційних проявів та їхню ліквідацію, разом із виявленням та покаранням осіб, винних у вчиненні подібних діянь;

3) необхідно з’ясувати проблему попиту та пропозиції корупційних послуг у діяльності органів і установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, напрями, де вони найчастіше виявляються, і зосередити головні зусилля на їхньому викоріненні у місцях, які вже вражені цим явищем, а також попередженні там, де така можливість існує;

4) вивчити передовий досвід пенітенціарних установ зарубіжних країн, проаналізувати можливість та доцільність його використання у поєднанні з українською ментальністю і реаліями сьогодення (матеріальне, фінансове, житлове забезпечення співробітників органів і установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України) [11, с. 415–416].

Традиційним інструментом боротьби з корупційними правопорушеннями, поряд із встановленням жорсткішого покарання за їх вчинення, на сьогодні стає стимулювання правослухняної поведінки шляхом встановлення грошової винагороди. В науковій літературі пропонується включати до грошового забезпечення співробітників пенітенціарних установ, які працюють у безпосередньому контакті із засудженими, додаткові антикорупційні виплати, що передбачають покладення додаткової моральної відповідальності за вчинення корупційних діянь [12, с. 121–122]. Враховуючи менталітет українського населення, нескладно спрогнозувати «перехід» означених грошових коштів із додаткових в обов’язкові. Крім того, сама постановка питання щодо легального підкупу державою державних службовців уявляється не зовсім логічною.

Малоекспективним уявляється і силовий метод вирішення проблеми корупції, який полягає в посиленні заходів відповідальності, створенні різного роду антикорупційних комітетів і таке інше, через те що співробітники таких підрозділів теж ризикують вчинити дії корупційного спрямування. Вважаємо, що важливою умовою, яка перешкоджає розвитку професійної деформації співробітників органів та установ виконання покарань є профілактика, спрямована на мінімізацію впливу вищезазначених факторів. Профілактику розвитку професійної деформації співробітників можна здійснювати в освітньому процесі, звертаючи увагу на когнітивну та емоційну сфери.

Система професійної підготовки співробітників органів та установ виконання покарань дозволяє формувати професійно значимі якості співробітника на всіх етапах його професійного становлення, починаючи з підготовки в освітніх закладах і закінчуєчи заняттями із службової підготовки та в системі підвищення кваліфікації співробітників кримінально-виконавчої системи. Можемо дійти висновку, що персоналу органів та установ виконання покарань делегується значна кількість правоохранних повноважень. Саме тому,

однією із основних задач, які стоять перед керівництвом виправних установ, є своєчасна профілактика професійної деформації співробітників і негативного мікроклімату в колективі.

О.В. Сахнік зазначає, що основною в сучасних умовах реформування органів та установ виконання покарань має бути функція щодо забезпечення психологічної захищеності підпорядкованого персоналу. Професіонал-управлінець має розуміти всю важливість сформованого стану психологічної готовності членів колективу до дій у психологічно складних та екстремальних умовах, свою роль у здійсненні профілактики негативних наслідків психотравматичних впливів і професійної деформації, створенні позитивного морально-психологічного клімату та безконфліктних службово-особистісних взаємин у підрозділі. Чим послідовніше змінюються в колективі відносини товариства, традиції співробітництва, тим яскравіше виявляється атмосфера загальної співпраці й бажання належати саме до цього професійного середовища, в якому особистість почуває себе психологічно захищеною, необхідною та корисною [13, с. 143].

Для ефективної організації діяльності органів та установ виконання покарань обов'язковою функцією управління виступає стимулювання, що передбачає зацікавленість всіх суб'єктів у досягненні цілей системи та реалізується шляхом надання державовою правових, моральних і матеріальних гарантій управлінському персоналу кримінально-виконавчої системи з метою ефективного виконання ними службових обов'язків.

Уявляється, що у наш час залишається недостатнім правовий і соціальний захист співробітників системи виконання покарань. Відсутність чіткої регламентації їх правового статусу, невпорядкованість та прогалини в регулюванні їх прав і обов'язків, нажаль, призводять як до утису їх інтересів, так і до зниження ефективності проходження ними служби. В з'язку з цим необхідно відмітити, що принцип гуманізму, закріплений в міжнародних і національних нормативно-правових актах, повинен поширюватися не лише на засуджених, але і на співробітників кримінально-виконавчої системи.

Н.М. Макарова вважає, що механізм соціально-правового захисту співробітників кримінально-виконавчої системи можна визначити як систему юридичних засобів, організаційних форм і методів, за допомогою яких суб'єкт управління забезпечує необхідні умови для реалізації співробітниками кримінально-виконавчої системи своїх службових обов'язків і прав, проходження ними служби. Вчена стверджує, що діяльність суб'єкта управління кримінально-виконавчої системи по забезпечення соціально-правового захисту співробітників органів та установ, які виконують кримінальні покарання, повинна включати наступні напрямки:

- вжиття заходів по формуванню в кримінально-виконавчій системі та підтриманню в актуальному стані інформаційної підсистеми, що містить діюче законодавство з питань соціально-правового захисту співробітників;

- організація системи збору, обробки та аналізу інформації про стан роботи по забезпечення соціально-правового захисту співробітників;

- виявлення найбільш гострих проблем соціально-правового захисту співробітників, які вимагають не лише тактичного, але і стратегічного вирішення – розробка та внесення пропозицій по удосконаленню відповідного законодавства;

- підготовка і прийняття управлінського рішення, спрямованого на удосконалення в кримінально-виконавчій системі роботи з соціально-правового захисту співробітників; зміст рішення, строки виконання, кількість і якість виконавців залежать від виявлених проблем та існуючих ресурсів;

- організація виконання прийнятого управлінського рішення; створення умов для успішної реалізації передбачених рішенням засобів (заходів); налагодження співробітництва та взаємодії з іншими правоохоронними органами, органами державної влади та місцевого самоврядування, громадськими формуваннями співробітників;

- здійснення контролю над виконанням управлінського рішення, оцінка діяльності виконавців і правильності прийнятого рішення;

- комплексне вирішення проблем, які накопичились всередині кримінально-виконавчої системи, з використанням політичних, економічних, законодавчих, організаційних, виховних та інших заходів, а також підтримки органів державної влади та громадськості [14, с. 23].

В свою чергу А.А. Корнілов зазначає, що для підвищення ефективності формування системи стимулювання персоналу органів та установ виконання покарань необхідно провести наступні заходи:

1. Створити мотиваційний комплекс службової діяльності співробітників з урахуванням таких факторів як: наукове управління і організація службової діяльності у виправних установах; підвищення кваліфікації співробітника з одночасною економією грошових коштів; врахування національних та регіональних традицій; узгодженість системи мотивації з конкретною ситуацією, яка викликана будь-якою подією; врахування особливостей роботи в особливому зовнішньому оточенні.

2. Даний комплекс характеризується: наявністю декількох мотивів, які одночасно впливають на співробітника в процесі службової діяльності; наявністю деяких стимулів, які відносяться до різного роду ресурсів; наявністю логічного причинно-наслідкового з'язку між мотивами; стійкістю мотиваційних комплексів; їх здатністю до модернізації, особливо на базі зміни пріоритетів стимулів і мотивів.

3. Співробітник виправної установи в процесі виконання службових обов'язків, як правило, знаходиться під впливом деяких мотивів, які поділяються на три групи: безпосередньо пов'язані з посадовими обов'язками; безпосередньо пов'язані з установовою; походять з життедіяльності людини.

При формуванні системи мотивації службової діяльності співробітників органів і установ виконання покарань необхідно використовувати їх у сукупності [15, с. 15].

На сучасному етапі реформування кримінально-виконавчої системи вирішується багато питань соці-

ального характеру, формування позитивного статусу співробітника, залучення співробітників установ до участі в різних заходах – спортивних і інтелектуальних. Разом з тим, відмітимо, що часто в силу перенавантаження особового складу неможливо залисти кваліфікованих спеціалістів для проведення занять в межах службової підготовки.

Узагальнюючи вищевказане, наведемо позицію М.І. Блажівського, яку ми поділяємо: середовище, у якому здійснюється професійна діяльність співробітників виправної установи, значно відрізняється від середовища інших служб силових відомств. Специфіка службової діяльності співробітників пенітенціарної системи полягає у соціально-правовій незахищенності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконгленту, у високому рівні емоційних навантажень, стресових ситуацій, високому ступені «закритості» виправних установ, дефіциті позитивних вражень. Психологічними особливостями діяльності персоналу є: особливість посадових функцій персоналу, владний характер діяльності, збереження службової таємниці, напруженість та стресогенність. Це виконує роль по-

стійно діючих психо-травматичних чинників, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ [16, с. 365].

**Висновки.** Підсумовуючи, зазначимо, що проголошення особистих, соціальних, професійних чи інших прав співробітників органів та установ виконання покарань об'єктами безпосереднього захисту з боку держави ще не означає їх ефективної реалізації. Для цього потрібний реально функціонуючий правовий механізм. Як бачимо, законодавець пішов по шляху вирішення означених питань в різних галузях права, тому їх реалізація на практиці вимагає системного підходу.

Вважаємо необхідним, *по-перше*, відрегулювати систему державних і громадських інститутів, які «примусять закони працювати»; *по-друге*, забезпечити повну і всесторонню правову обізнаність співробітників органів та установ виконання покарань з питань гарантій захисту їх прав і свобод, соціальних потреб, а також особистої безпеки; *по-третє*, підвищити рівень матеріального забезпечення персоналу органів та установ виконання покарань; *по-четверте*, формувати особисту готовність персоналу до забезпечення свого захисту, для чого необхідні професійні знання, вміння, навички, психологічна готовність та ін.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Коголь Т.Н., Анцибалова О.В. Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы (правовой аспект). учеб. пособ. Томск: Томский ИПКР ФСИН России, 2015. 132 с.
2. Акчурин А.В. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.11. Рязань. 2006. 226 с.
3. Корничук О.О. К вопросу о роли социальной поддержки в служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Юрист Юга России и Закавказья. 2015. № 4. С. 11–15.
4. Акчурин А.В. Проблемные аспекты стимулирования служебной деятельности сотрудников ФСИН России на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы. Человек: преступление и наказание. 2012. № 3. С. 13–15.
5. Куркина И.Н. Формирование системы ценностей в рамках служебного коллектива сотрудников УИС. Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия: сб. материалов IV Международной науч.-практ. Конференции, 4–6 апреля 2017 г. Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2017. С.125–127.
6. Корабель Н.В. Благоприятный социально-психологический климат как залог эффективного взаимодействия. Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2016. № 5. С. 41–43.
7. Шукаева Е.С. Проблемы социально-правовой защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы. Вестник Воронежского института Федеральной службы исполнения наказаний России. 2014. № 1. С. 87–89.
8. Рязанов И.А. К вопросу об особых условиях службы сотрудников уголовно-исполнительной системы. Вестник Пермского института Федеральной службы исполнения наказаний России. 2016. № 1(20). С. 43–45.
9. Паканич С.И., Попова О.В. Некоторые вопросы профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор, снижающий личную безопасность осужденных. Вестник Кузбасского института. 2014. № 3(20). С. 47–51.
10. Устинов А.А. Особенности личности сотрудников-коррупционеров в уголовно-исполнительной системе. Вестник Пермского института Федеральной системы исполнения наказаний России. 2013. № 1(9). С. 28–30.
11. Лисенко В.О. Окремі питання протидії корупції в органах і установах виконання покарань. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2013. № 2. С. 412–417.
12. Пономарева Е.В. Экономические составляющие коррупции в уголовно-исполнительской системе. Человек: преступление и наказание. 2014. № 3. С. 118–124.
13. Сахнік О.В. Шляхи підвищення ефективності управлінської діяльності сучасного керівника Державної пенітенціарної служби України. Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. 2013. № 2(4). С. 138–144.
14. Макарова Н.Н. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала.: автореферат дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.11 «Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура» Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. Рязань, 2006. 24 с.
15. Корнилов А.А. Повышение эффективности формирования системы мотивации служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Вестник Владимирского юридического института. 2009. № 1(10). С. 14–19.
16. Блажівський М.І. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу установ виконання покарань. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2(1). С. 357–366.