

т.ч. і щодо повної перевірки декларацій. Водночас, у вказаних законопроектах запропоновані норми дублюються з приписами абзацу четвертого частини першої статті 50 цього Закону України «Про запобігання корупції», що діяли до визнання їх неконституційними на підставі вказаного Рішення Конституційного Суду України.

Враховуючи вказане, з метою дотримання вимог законодавства про державну таємницю під час здійснення заходів фінансового контролю, передбачених антикорупційним законодавством, а також дотримання прав і свобод членів сім'ї, пропонується під час внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції», направлених на усунення прогалин, котрі виникли у зв'язку з Рішенням Конституційного Суду України від 27 жовтня 2020 року № 13-р/2020 у справі № 1-24/2020(393/20), не передбачати норми стосовно проведення повної перевірки декларації у зв'язку з тим, що член сім'ї не надав інформацію.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції: закон України від 14 жовт. 2014 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
2. Про оперативно-розшукову діяльність: закон України від 18 лют. 1992 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. Про державну таємницю: закон України від 21 січ. 1994 р. // Офіц. веб-сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
4. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо приведення його норм у відповідність до рішення Конституційного Суду України від 27 жовтня 2020 року № 13-р/2020 та з метою врегулювання діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції: проект закону України від 30 жовт. 2020 р. № 4293. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
5. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо окремих питань діяльності Національного агентства з питань запобігання корупції: проект закону України від 13 лист. 2020 р. № 4293-1. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Василик Віталій Валентинович,
заступник Міністра юстиції України

ЗАПОБІГАННЯ ВЧИНЕННЮ КОРУПЦІЙНИХ ЗЛОЧИНІВ СЕРЕД ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Корупція це один з основних факторів, який не дозволяє ефективно функціонувати органам державної влади, порушуючи стабільність самої держави. Небезпека корупції являє собою серйозну перешкоду на шляху розвитку України. Корупція створює загрозу національній безпеці та демократичному розвитку держави. Саме тому ця проблема є дуже актуальною.

Гостро постала проблема поширення корупції серед посадових осіб органів державної влади і місцевого самоврядування. Її негативний вплив на становлення громадянського суспільства в Україні стає все відчутнішим і нині створює реальну загрозу національній безпеці держави. Починаючи з порушення службового обов'язку, корупція тягне за собою порушення інших суспільних відносин: призводить до гальмування та викривлення соціально-економічних реформ, поглиблює соціальну нерівність громадян, збільшує соціальну напругу в суспільстві, порушує принципи соціальної справедливості, ускладнює доступ громадян до соціальних фондів [1, с. 117].

Корумпованість та бюрократизм, на теперішній час, на жаль, становить значний відсоток у нашій державі, що вражає різні види органів державної влади (не є винятком і Державна кримінально-виконавча служба України та підпорядковані їй органи і установи виконання покарань) та напрями їх діяльності та відповідно зменшує рівень довіри до державних інституцій з боку населення країни та міжнародної спільноти.

Корупційні прояви в Державній кримінально-виконавчій службі України створюють недовіру, руйнують авторитет всього персоналу. Корупція дискредитує право як універсальний регулятор суспільних відносин, перетворюючи його на засіб задоволення приватних і корпоративних інтересів. Вона змінює сутність правоохоронної діяльності відповідних державних органів, які за корумпованості їх посадових осіб перестають виконувати функцію охорони права і перетворюються на інструмент розправи над невинними особами або інструмент неправомірного задоволення особистих чи групових інтересів певних осіб, у тому числі самих посадових осіб таких органів.

Важливу роль на шляху боротьби із корупцією відіграє процес виявлення корупційних ризиків у діяльності органів державної влади загалом, а також працівників кримінально-виконавчої системи зокрема, з метою їх нейтралізації та недопущення подальшого розвитку корупції, яка охопила весь державний організм і робить його все більше недієздатним. Варто підкреслити, що спостерігається стійка тенденція до збільшення корупційних правопорушень в установах виконання покарань особливо серед осіб рядового і молодшого начальницького складу в Державній кримінально-виконавчій службі України.

На постійному контролі керівництва перебуває питання дотримання персоналом органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів антикорупційного законодавства, реалізації заходів, спрямованих на запобігання негативним явищам, пов'язаним із проявами корупції.

В органах і установах, які належать до сфери управління Державної кримінально-виконавчої служби України, управлінням внутрішньої безпеки та протидії корупції виділено ділянки, на яких можуть допускатися правопорушення, а саме: сприяння у постачанні до зон, що охороняються, заборонених предметів та речей (наркотичних засобів, алкогольних напоїв, грошових коштів); надання

незаконних пільг і переваг засудженим, безпідставне їх заохочення та приховування дисциплінарних стягнень; закупівля продукції за завищеними цінами, сумнівної якості або з простроченими термінами вживання; штучне завищення показників виробничої діяльності; надання комерційним структурам неправомірних пільг і переваг [2, с. 34–35].

Головними причинами вчинення злочинів з корупційною складовою є: недостатній рівень правового захисту персоналу виправних колоній, їх матеріальне забезпечення та соціальний захист; незнання та невміння виявляти керівниками підрозділів злочини з корупційною складовою, які вчиняють їх підлеглі. Ми розглянемо напрям, пов'язаний з порядком підбору, підготовки та перепідготовки кадрів для виправних колоній, та норми, що регламентують їх соціальний та правовий захист. Фактором, який значно впливає на рівень корупції, є якість правової системи держави, особливо забезпечення нею можливості затримання та належного покарання за вчинення корумпованих діянь. Правовий фактор, у свою чергу, безпосередньо пов'язується з існуванням ефективних антикорупційних законів.

Ми вважаємо, що слід дослідити порядок підбору персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, який є важливим елементом, на актуальність якого прямо вказують Європейські пенітенціарні правила, які зазначають, що персонал пенітенціарних установ повинен ретельно підбиратися, мати належну підготовку, яка повинна надаватися як на початку служби, так і надалі, його робота повинна оплачуватися на рівні фахівців і він повинен мати статус, який є поважним у громадянському суспільстві. При підборі нового персоналу адміністрація пенітенціарної установи мусить приділяти підвищену увагу вимогам чесності, гуманності, володінню професійними навичками та особистої здатності до виконання складної роботи, яка від нього вимагатиметься [3].

Важливим критерієм професійного відбору працівників до Державної кримінально-виконавчої служби України є система відбору, до якої відносяться: професійно-психологічний відбір (розпочинається після письмової заяви кандидата про бажання працювати в кримінально-виконавчій системі і про згоду на проходження професійного відбору); соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та спеціальна перевірка); медичний відбір (психіатричний, психофізіологічний); конкурсно-екзаменаційний відбір (проводиться на курсах початкової підготовки та під час вступу до навчальних закладів освіти кримінально-виконавчої системи).

На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади з питань виконання

покарань. При прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців. Не можуть бути прийняті на службу особи, які раніше були засуджені за вчинення злочину [4].

Підготовка персоналу є суттєвим елементом роботи з ним, підбір і якісна професійна підготовка та перепідготовка персоналу пенітенціарної служби є ключовою складовою проведення будь-яких реформ. Концептуальні засади формування кадрового потенціалу як для пенітенціарної служби, так і для всіх інших органів виконавчої влади, закладено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012.

І. Богатирьов, у свою чергу, зазначає, що сьогодні, як ніколи, Державна кримінально-виконавча служба України потребує високопрофесійного, високоморального, духовно й фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього непрості функції виховання і ресоціалізації злочинця на основі найсучасніших підходів і методів роботи [5].

Не можливо вирішити вказане завдання без належної професійної підготовки та перепідготовки персоналу служби, якість якої можна забезпечити лише шляхом організації адекватного сучасним вимогам безперервного навчання в спеціалізованих навчальних закладах за відповідними освітньо-професійними програмами. На жаль, система відомчої освіти, попри щорічне зростання кількості випускників, не задовольняє повною мірою нагальні потреби щодо підготовки правоохоронців. Не є виключенням і персонал Державної кримінально-виконавчої служби України, до якого сьогодні ставляться досить високі вимоги щодо професійної підготовки. Такий підхід відповідає і Європейським пенітенціарним правилам, у яких зазначено роль високих професійних і особистих стандартів для персоналу, етичних норм, гуманності й поваги до гідності людини, відходу від обов'язків простих охоронців до необхідності надання допомоги і сприяння поверненню засуджених до суспільства.

Кримінально-виконавча сфера діяльності як особлива і дуже складна багатоаспектна сфера соціальної практики вимагає залучення кваліфікованих працівників різного фаху, головним чином юристів, психологів, педагогів, але при умові адекватної загально-професійної та спеціально-посадової їх підготовленості у кримінально-виконавчому аспекті. Останнім часом національне законодавство приділяє велику увагу питанню запобігання корупційним проявам серед персоналу органів та установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України, про що свідчить той факт, що на осіб рядового і начальницького складу служби поширені вимоги та обмеження, встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

О. Іваньков зауважує, що саме жорсткий підхід національного законодавства до питань запобігання вчинення злочинів особами з числа персоналу органів та установ виконання покарань зумовлює прагнення

реформувати кримінально-виконавчу систему України, враховуючи досвід пенітенціарних систем країн Європи, діяльність яких базується на точному та неухильному дотриманні та повазі прав засуджених, запобіганні корупційним проявам та іншим порушенням [6, с. 27].

Говорячи про правовий захист персоналу кримінально-виконавчої служби, його гарантії, слід підкреслити, що простежується певний взаємозв'язок між станом правової захищеності персоналу і ефективністю виконання покладених на нього завдань і в кінцевому результаті – рівнем забезпечення захисту прав, свобод і законних інтересів громадян [7, с. 164].

Л. Самофалов вказує про важливість соціального та правового захисту, який зазначає, що як і всі правоохоронці, працівники кримінально-виконавчої служби є державними службовцями, які виконують специфічні функції. Виконання даних функцій потребує від усіх рівнів працівників пенітенціарів чесності і невідкупності, вірності державі, закону, присязі, розвинутого почуття честі, гідності, обов'язку [8, с. 278].

Сучасна кримінально-виконавча служба потребує високопрофесійного, високоморального, духовно і фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього непрості функції виховання і ресоціалізації злочинця на основі найсучасніших підходів і методів роботи.

Корумпованість співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України є гострою проблемою сучасного українського суспільства, так як вона паралізує довіру народу до органів і установ виконання покарань і до держави в цілому. Стратегічним напрямом протидії корупції в органах і установах виконання покарань є запобігання їй на стадії вчинення. Проведення комплексних профілактичних заходів серед персоналу органів і установ виконання покарань – це шлях, який може зменшити обсяг корупційних проявів та їх негативний вплив на імідж Державної кримінально-виконавчої служби України.

Отже, корупція в Державній кримінально-виконавчій службі України – це один із проявів корупції в системі органів державної влади. Корупція може проявлятися в різних формах, серед яких найбільш небезпечними є вчинення особою, уповноваженою на виконання функцій держави, посадових злочинів: зловживання владою або посадовим становищем, перевищення службових повноважень, одержання хабара та розкрадання державного майна шляхом зловживання службовим становищем. Таке негативне явище, здатне вражати різні види органів державної влади та напрями їх діяльності. Таким чином, ефективна протидія цьому негативному явищу потребує системного підходу з боку керівництва служби, чітко визначених пріоритетів та належного забезпечення. Ігнорування хоча б однієї з цих складових суттєво знижує ефективність антикорупційної діяльності в органах і установах виконання покарань.

Список використаних джерел

1. Лисенко В. О. Кримінологічна характеристика та запобігання корупційним проявам у державній кримінально-виконавчій службі. *Право і суспільство*. 2013. № 1. С. 117–122.

2. Коваль А. О. Стан і тенденції вчинення корупційних правопорушень персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України // Актуальні проблеми запобігання корупційним проявам у Державній кримінально-виконавчій службі України: матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 12 квіт. 2012 р.). Київ: Держ. пенітенціар. служба України, 2012. С. 31–35.

3. Європейські пенітенціарні правила: рекомендація № R (2006) 2 Комітету Міністрів держав-учасниць Ради Європи // База даних (БД) «Законодавство України»/Верховна Рада (ВР) України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032 (дата звернення: 18.11.2020).

4. Концепція розвитку пенітенціарної системи України, затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 № 654. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80>.

5. Богатирьов І. Г. Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України (1978– 2013 рр.): історико-правовий нарис // Актуальні питання підготовки фахівців у вищих навчальних закладах: досвід, проблеми, перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 3-й річниці утворення навч. закладу (м. Чернігів, 7–8 черв. 2013 р.) / Чернігів. юрид. коледж ДПТС України. Чернігів: Вид. Лозовий В. М., 2013. С. 33–34.

6. Іваньков О. І. Міжнародно-правові стандарти у сфері забезпечення захисту прав засуджених до позбавлення волі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Харків, 2016. 229 с.

7. Майборода І. А. Правова природа понять соціальний та правовий захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України // Актуальні питання підготовки фахівців у вищих навчальних закладах: досвід, проблеми, перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 3-й річниці утворення навч. закладу (м. Чернігів, 7–8 черв. 2013 р.) / Чернігів. юрид. коледж ДПТС України. Чернігів: Вид. Лозовий В. М., 2013. С. 162–165.

8. Самофалов Л. П. Деформація правової свідомості працівників правоохоронних органів і шляхи її подолання // Модернізація системи професійної підготовки пенітенціарного персоналу: питання філософії права, педагогіки й психології, теорії і практики: матеріали виступів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 6 черв. 2014 р.) / Чернігів. юрид. коледж ДПТС України. Чернігів: Вид. Лозовий В. М., 2014. С. 276–280.