

15. Гуторова Н. Конфіскація майна за кримінальним правом України: проблеми та перспективи / Н. Гуторова, О. Шаповалова // Право України. – 2010. – № 9. – С. 56–65.
16. Гарбовський Л.А. Процесуальне забезпечення конфіскації майна в кримінальному судочинстві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 / Л.А. Гарбовський. – К., 2008. – 20 с.
17. Навроцький В.О. Основи кримінально-правової кваліфікації : [навчальний посібник] / В.О. Навроцький. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 704 с.
18. Собко Г.М. Конфіскація за кримінальним законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 / Г.М. Собко ; НАНУ Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2008. – 20 с.
19. Єрмак О.В. Ще раз про правову природу спеціальної конфіскації у кримінальному праві / О.В. Єрмак // Науково-практична Інтернет-конференція «Спеціальна конфіскація в правовій системі України : юридична природа, особливості регламентації, перспективи її вдосконалення» (1–7 лютого 2014 р., Київ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://center.law.univ.kiev.ua/index.php/tezy-konferentsii/item/11-yermak-o-v-shche-raz-pro-pravovu-pryrodu-spetsialnoi-konfiskatsii-u-kryminalnomu-pravi>.

КАПУСТИНА К. О.,

здобувач кафедри загальноправових дисциплін
факультету права та масових комунікацій
(Харківський національний університет
внутрішніх справ)

УДК [342.951:351.74](477)

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ ІНСПЕКЦІЇ УКРАЇНИ

У статті визначено сутність кадрового забезпечення кримінально-виконавчої інспекції України. Розглянуто питання реалізації кадрової політики в діяльності вказаної установи. Звернуто окрему увагу на визначення змісту термінів «кадри» та «кадрове забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України». Розглянуто окремі особливості останнього. Запропоновано й обґрунтовано шляхи вдосконалення кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України.

Ключові слова: кримінально-виконавча інспекція, кадри, кадрова політика, кадрове забезпечення, покарання.

В статье определена сущность кадрового обеспечения уголовно-исполнительной инспекции Украины. Рассмотрены вопросы реализации кадровой политики в сфере деятельности указанного учреждения. Особое внимание уделено определению сущности терминов «кадры» и «кадровое обеспечение деятельности уголовно-исполнительной системы Украины». Рассмотрены отдельные черты последнего. Предложены и обоснованы пути совершенствования кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной инспекции Украины.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная инспекция, кадры, кадровая политика, кадровое обеспечение, наказание.



The essence of staffing within criminal and executive inspection of Ukraine is determined. The issue of realizing personnel policies within the activity of the mentioned institution is studied. Special attention is paid to determining the content of the term “personnel” and “staffing of the criminal and executive inspection’s activity in Ukraine”. Some specific features of the latter are considered. The ways to improve staffing of the criminal and executive inspection’s activity in Ukraine are offered and grounded.

Key words: *criminal and executive inspection, personnel, personnel policies, staffing, punishment.*

Вступ. Відповідно до Конституції України, людина, її життя, здоров’я, честь і гідність визначаються найвищою соціальною цінністю. Будь-яка людина, незалежно від її соціального, релігійного, національного, гендерного й іншого походження, є невинною, поки її вину не доведено в передбаченому законодавством порядку. Ніхто не може зазнати покарання, окрім випадків, чітко встановлених законом. Особу, яку було визнано винною, заборонено піддавати покаранню, що принижує її честь і гідність, нелюдському або жорстокому поводженню тощо [1]. На означених основах побудована діяльність правоохоронної системи України загалом і кримінально-виконавчої інспекції зокрема.

Значущість діяльності кримінально-виконавчої інспекції України для держави не викликає сумніву. Вона, як складова органів виконавчої влади, забезпечує реалізацію та захист основних прав і свобод людини та громадянина у сфері виконання покарань. Повсякденна діяльність кримінально-виконавчої інспекції України нерозривно пов’язана з обмеженням конституційних свобод особи на вільне пересування, обрання місця проживання, працевлаштування тощо. Саме тому ефективність діяльності посадових осіб означеної служби безпосередньо залежить від належного законодавчого регламентування, наявності дієвої системи форм і методів організації роботи інспекції за всіма напрямками, забезпечення належного і кваліфікованого процесу підбору персоналу, запровадження процедури контролю з боку громадськості за дотриманням вимог законності працівниками інспекції тощо. Отже, важливого значення набуває визначення сутності кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України, основних проблемних питань, що виникають у цьому процесі, та шляхів їх вирішення.

Постановка завдання. На сьогодні в українській правовій науці різноманітні аспекти діяльності правоохоронних органів України, у тому числі питання кадрового забезпечення, завдяки науковим роботам О.М. Бандурки, О.О. Бандурки, Є.Ю. Бараша, Ю.П. Битяка, О.В. Джафарової, О.М. Неживець, В.М. Синьова, О.Ю. Синявської, Р.С. Мельника, О.М. Музичука, Р.А. Калюжного, А.М. Клочка й низки інших авторів, набули певного наукового роз’яснення, проте цей процес ще не можна вважати завершеним. Продовженням наукової роботи над зазначеною проблемою є ця стаття, новизна якої полягає в тому, що дослідження особливостей кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України в науці адміністративного права відсутні.

Результати дослідження. Перш ніж розпочати з’ясування сутності кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України, вважаємо за необхідне визначити поняття категорії загалом порядку, зокрема сутність термінів «кадри» та «кадрове забезпечення».

Слово «кадри» походить від французького “cadres”. У перекладі воно означає «рама» чи «рамка». До французької мови термін «кадри» потрапило з латинської, що в перекладі дослівно тлумачиться «чотирикутник». У минулому у формі чотирикутника вивішувався для широкої громадськості офіційний список працівників державних установ, який згодом почали називати кадром, а потім тих, хто значився в списку, – кадрами. Саме так з часом відбулося перенесення значення слова з рамки на документ, а з документа – на його зміст [2, с. 29].

У першій половині XIX століття дефініція «кадри» застосовувалась для визначення постійного штату військових формувань. Означене спричинило появу таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» тощо. Пізніше дефініція «кадри» набула міжнародного застосування, а саме: “kader” у німецькій мові; “cadre” в англійській мові; “cadres” у французькій мові; “кадры” в російській мові [2, с. 30].

На сьогодні окремі вчені визначають кадри як вирішальну ланку в організації суспільства, його діяльності та майбутнього розвитку. Особливу увагу приділяють визначенню постійних ка-



дрів, визначають їх як основу будь-якого колективу, що забезпечує його успішне функціонування. Так, зокрема, В.В. Діуліна вказує, що кадри – це збірне, багатоструктурне поняття, воно об'єднує працівників багатьох сфер діяльності, спеціальностей, професій тощо. Належність працівника до певної галузі роботи надає можливість визначити його функціональні обов'язки та права, професійні здібності [3, с. 5]. Багатоступеневість кадрів указує на їх склад, що відображає структуру певного соціального органу управління, ієрархію працівників установи тощо. Саме на основі вказаного розрізняють такі категорії працівників, як виконавці й керівники [3, с. 5]. Н.Г. Плахотнюк термін «кадри» тлумачить як основний склад працівників будь-якої установи, підприємства, організації різної форми власності [4, с. 172]. Як вважає Р.В. Васько, кадри – це професійні, компетентні та креативні люди, які отримали відповідні знання в навчальних закладах [5, с. 26].

На думку Р.З. Дармиць та Г.П. Горішна, термін «кадри» слід тлумачити у вузькому та широкому значеннях, а саме:

– у вузькому значенні кадри – це сукупність осіб, які здійснюють розробку й організацію виконання управлінських рішень; безпосередньо кадри стають головним і визначальним елементом усієї системи управління, адже саме вони є і об'єктом, і суб'єктом управління;

– у широкому розумінні кадри – це всі громадяни певної країни, що є працездатними, а саме: це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, які є працездатними громадянами. Вони перебувають у трудових відносинах із державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, мають спеціальні знання, певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій [2, с. 31].

Зважаючи на вищевикладене й результати аналізу відповідної наукової літератури [6, с. 133–137; 7, с. 234–243; 8, с. 39–42; 9], необхідно звернути увагу на відсутність вичерпного та чіткого тлумачення терміна «кадри», одночасне використання поряд із цим терміном інших категорій. Наприклад, Р.З. Дармиць указує, що в науковій, спеціальній і популярній літературі поняття «персонал», «кадри», «трудові ресурси» часто використовуються та сприймаються як синоніми. Проте термін «кадри» частіше за все використовується в більш вузькому, тобто професійному, розумінні й, маючи єдину основу, у кожному конкретному випадку містить особливості, притаманні певній сфері діяльності. Однак на сьогодні широкого застосування набула й дефініція «персонал», що є більш усеохопною, оскільки об'єднує як постійних, так і тимчасових працівників, представників кваліфікованої та некваліфікованої праці [2, с. 30].

На відміну від Р.З. Дармиць, О.М. Бандурка терміни «кадри» й «персонал» розглядає як тотожні поняття, як основний штатний склад працівників певної організації, що покликані виконувати різноманітні організаційно-технічні та виробничо-господарські функції [10, с. 48–53].

Вивчаючи питання сутності термінів «кадри» й «персонал», О.Ю. Синявська з цього приводу вказує, що за своєю суттю вказані дефініції тотожні, різняться лише за мовним походженням [11, с. 320–324]. Ми погоджуємось із цим твердженням. Указані терміни є схожими за своїм змістовим навантаженням, їх розділення та пошук відмінностей є недоцільним і практично не виправданим.

Отже, можна дійти узагальненого висновку, що кадри – це певна сукупність осіб, які відповідають певним вимогам, мають відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень знань і вмінь щодо їх практичного застосування, обіймають конкретні посади, наділені відповідними правами й обов'язками щодо розробки та реалізації управлінських рішень. Належна робота кадрів будь-якої установи – це запорука її ефективної діяльності.

Розглядаючи термін «кадрове забезпечення», слід указати позицію А.М. Клочка, який зазначає, що цей термін у сфері діяльності органів внутрішніх справ можна розуміти як виконання завдання соціального забезпечення систем і процесів управління у сфері охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним вимогам, до реалізації трудових функцій в організаційних межах МВС України та його структурних підрозділах [12, с. 42]. Зміст цього виду діяльності полягає в такому:

- відбір і розстановка кадрів;
- правове регулювання проходження служби;
- навчання й виховання персоналу;
- надання правового та соціального захисту [13, с. 58].



А.Я. Коваль визначає дефініцію «кадрове забезпечення» органів державного управління через аналіз його складових, а саме:

- забезпечення висококваліфікованими, компетентними кадрами;
- досягнення професіоналізму службовців шляхом ефективного функціонування й удосконалення системи навчання державних службовців;
- розвиток механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства в державі [14].

Учений-адміністративіст Т.С. Кагановська звертає увагу на те, що поняття «кадрове забезпечення» є досить складним комплексним явищем, якому притаманна власна структура. Саме ця структура відрізняє кадрове забезпечення з-поміж інших державних видів діяльності, пов'язаних із управлінням [15, с. 14].

Ю.Д. Кунєв, аналізуючи термін кадрового забезпечення у сфері діяльності митної служби, указує, що кадрове забезпечення – це специфічний різновид управлінської діяльності, спрямований на забезпечення органів і підрозділів необхідним контингентом людей, які відповідають певним вимогам, упровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу [16, с. 310–311].

На основі викладеного вважаємо, що кадрове забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України – це процес науково обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, удосконалення їх навичок і вмінь, правового регулювання проходження служби особовим складом для ефективного виконання завдань, покладених на кримінально-виконавчу інспекцію України. Означена діяльність має притаманні лише їй мету, завдання, принципи й суб'єкти виконання. Розглянемо їх більш детально.

У результаті аналізу точки зору Т.С. Кагановської [15, с. 29] вважаємо, що метою кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України слід визнати постачання вказаної установи кадрами, їх належне використання, професійний і соціальний розвиток для більш ефективного виконання завдань та функцій означеної інспекції.

На основі аналізу наукових позицій низки вчених, зокрема Є.М. Телюха та Р.Г. Жарлінської [17], щодо поняття й змісту кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України нами було сформульовано завдання кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України:

- кадрове планування: у його межах необхідно визначати якісну та кількісну потребу в персоналі; кадрове планування надає чіткі орієнтири стосовно професійної належності, кваліфікації й кількості працівників, що вимагається;
- чіткий аналіз роботи: у його межах повинно здійснюватись нормування праці й оцінювання виконання певного обсягу роботи, що дадуть змогу виробити критерії оцінювання кандидата на конкретні вакантні посади;
- система стимулювання: у її межах має створитись політика заохочення праці й набір стимулів; останні спрямовані на залучення нових креативних і кваліфікованих кандидатів, а також сприяють утриманню вже найнятих на роботу працівників;
- система адаптації нових працівників, спрямована на швидке й органічне залучення молодих спеціалістів до виконання трудових завдань;
- запровадження організаційної культури, яке полягає в запровадженні норми поведінки на робочому місці та колективі, установленні трудових цінностей.

Будь-яка діяльність має у своїй основі визначальні засади, керівні ідеї – принципи. Розглядаючи низку принципів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, запропонованих вченим-адміністративістом А.М. Клочко [12, с. 42–51; 13, с. 340–346], нами були сформульовані власні принципи кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України:

- пріоритет верховенства права й основних прав людини та громадянина в діяльності особового складу інспекції;
- висококваліфікованість, амбіційність, бездоганна професійна підготовленість, освіченість і моральна стійкість спеціалістів – запорука належного й ефективного виконання завдань і функцій інспекції;



- стабільність кадрового корпусу кримінально-виконавчої інспекції України;
- аполітичність працівників інспекції;
- чітке розуміння кожним працівником основного завдання установи – виправлення правопорушника;
- заборона використання «людського фактора» та методів, що суперечать забороні покаранню, яке принижує честь і гідність засудженого, нелюдському або жорстокому поводженню тощо.

Реалізацію кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України покладено на відповідні суб'єкти. Вважаємо за необхідне визначити їх зміст.

На основі аналізу нормативно-правових актів і наукової літератури [13, с. 93–95] нами було сформульовано таке визначення суб'єктів кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України, а саме: органи або посадові особи, які, згідно з положеннями чинного законодавства, є обов'язковими учасниками управлінських відносин, наділені відповідними повноваженнями та функціями у напрямі роботи з кадрами кримінально-виконавчої інспекції України й несуть юридичну відповідальність за неналежне виконання покладених на них обов'язків. До вказаних юридичних осіб слід зарахувати Управління по роботі з персоналом Державної пенітенціарної служби України та підпорядковані йому на місцях управління (відділи, відділення, групи тощо) [18], які працюють із великою кількістю особового складу. Так, станом на 11 листопада 2014 року на території України працює 669 кримінально-виконавчих інспекцій, штатна кількість персоналу становить 3061 посада, 76 працівників відділів (секторів) кримінально-виконавчої інспекції територіальних органів Департаменту пенітенціарної служби України та 2958 працівників територіальних підрозділів кримінально-виконавчої інспекції України [19].

Стан роботи кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції України надає можливість установити фактори, що негативно впливають на їх діяльність, і запропонувати шляхи їх усунення, а саме:

- адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення кримінально-виконавчої служби України зумовлюється залежністю від законодавства про державну службу; останнє, у свою чергу, потребує оновлення та уточнення;

- на сьогодні відбувається реформування діяльності кримінально-виконавчої інспекції України відповідно до міжнародних стандартів та у зв'язку із євроінтеграційними процесами нашої держави. Однак означений процес сповільнюється намаганням зберегти попередній накопичений досвід і освоєні аспекти організації роботи державних установ радянського й пострадянського періоду. Поступове оновлення персоналу, належна та висококваліфікована підготовка кадрів у вищих навчальних закладах, післядипломна програма підвищення кваліфікації уже наявних працівників дасть змогу прискорити реформування діяльності кримінально-виконавчої інспекції України;

- низький рівень трудової культури працівників. Це явище зумовлено сформованим посткомуністичним стереотипом: незалежно від того як працівник виконує свої обов'язки, час його служби минає однаково. Такий стан можна подолати шляхом правового виховання молодих спеціалістів і підвищення престижу професії;

- відсутність ефективного механізму економічного стимулювання праці. Зважаючи на економічну нестабільність і нестримний розвиток кризових явищ в Україні, рівень не тільки фінансового заохочення (премії, надбавки тощо), а й рівень основного матеріального забезпечення потребує негайного перегляду. Щомісячні фінансові перерахунки та збільшення заробітної плати, відповідно до рівня фінансових коливань, сприятиме підвищенню ефективності роботи особового складу кримінально-виконавчої інспекції України й запобіганню можливим хвилям руху (звільненням) кваліфікованих спеціалістів;

- низький рівень соціальної захищеності персоналу й пенсіонерів Державної пенітенціарної служби України, членів їх сімей робить професію непрестижною та створює умови для появи корупційних ризиків. Цього явища можна уникнути лише шляхом перегляду наявного соціального захисту відповідно до реального споживчого кошика й сімейних потреб кожного конкретного працівника та пенсіонера;

- професійна психологічна деформація. В особи, яка протягом тривалого періоду часу працює в інспекції, може сформуватись почуття безкарності. Належна й ефективна діяльність



служб психологічного забезпечення повинна бути спрямована не тільки на психологічну допомогу особі, яка відбуває покарання, а й працівникові пенітенціарної системи. Обов'язково має діяти ефективна система ресоціалізації працівника. Перегляд трудового стажу і збільшення пенсійного віку працівників не тільки пенітенціарної системи, а й правоохоронних органів загалом, на нашу думку, є недоцільним. Професійно сформоване хибне почуття «знаходження по інший бік системи покарання» може стати однією з причин надмірної жорстокості, байдужості, неспроможності працівника перебувати в соціумі, а й інколи і його девіантної поведінки тощо.

Висновки. Отже, кадрове забезпечення кримінально-виконавчої інспекції України являє собою складний процес підбору й роботи кваліфікованих працівників для виконання завдань означеної установи у сфері виконання покарань. Досягнення максимальної ефективності вказаного процесу можливе лише за наявності ефективної кадрової політики та своєчасного й ефективного реформування кримінально-виконавчої інспекції України відповідно до міжнародних стандартів. На сьогодні перед Управлінням по роботі з персоналом Державної пенітенціарної служби України та підпорядкованими йому на місцях управліннями постали питання, пов'язані не тільки з євроінтеграційними перетвореннями, а й зі складними економічними коливаннями в державі. Останнє зменшує престижність роботи в кримінально-виконавчій інспекції України, створює ризик до руху кваліфікованих спеціалістів, корупційних виявів тощо. Підвищення фінансування та покращення соціального захисту дасть змогу уникнути появи вказаних явищ.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : зі змінами та доповненнями, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 28 черв. 1996 р. – Х. : Весна, 2013. – 48 с.
2. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємств в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 778. – С. 26–34.
3. Діуліна В.В. Роль управлінських кадрів у складних соціальних системах / В.В. Діуліна // Державна служба: аспекти та практика. Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2 (40). – С. 1–7.
4. Плахотнюк Н.Г. Повноваження керівника органу виконавчої влади у сфері управління персоналом / Н.Г. Плахотнюк // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1. – С. 170–177.
5. Васько Р.В. Лінгвістична підготовка майбутніх менеджерів в контексті викликів економічного розвитку / Р.В. Васько, О.В. Матвієнко // Економічний розвиток: теорія, методологія, управління : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Будапешт-Валенсія-Київ, 2013. – 424 с.
6. Курінний О.В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О.В. Курінний // Культура народів Причорномор'я. – 2008. – № 147. – С. 133–137.
7. Мустафасва У. Реформування державної служби України: аналіз кадрової складової / У. Мустафасва // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2011. – № 1 (20). – С. 234–243.
8. Заяць Г.С. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: спекти модернізації / Г.С. Заяць // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». – Вип. 23. – С. 39–42.
9. Васейчук Л. Наукове та кадрове забезпечення процесу стратегічного планування / Л. Васейчук // Науковий вісник «Демократичне врядування». 2012. – Вип. 9. – Електронний ресурс. – [Режим доступу] : <http://www.lvivacademy.com/visnik9/fail/Vasejchuk.pdf>.
10. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : [підручник] / О.М. Бандурка. – Х. : Вид-во У-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
11. Синавська О.Ю. Управління правоохоронними органами: сучасний стан, перспективи розвитку : [монографія] / О.Ю. Синавська ; за заг. ред. Т.О. Проценка, С.В. Петкова. – К. : 2010. – 712 с.
12. Клочко А.М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України / А.М. Клочко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 42–51.
13. Клочко А.М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ : [монографія] / А.М. Клочко. – Х. : Золота миля, 2012. – 492 с.
14. Коваль А.Я. Кадрове та аналітичне забезпечення прийняття та реалізації державно-управлінських рішень / А.Я. Коваль [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/koval-aya-kadrove-ta-analitichne-zabezpechennya-priynyattya-ta-realizatsiyi-derzhavno-upravlinskih-rishen/>.



15. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : [монографія] / Т.Є. Кагановська. – Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
16. Управління в митній службі : [підручник] : за заг.ред. Ю.Д. Кунєва. – К. : ЦУЛ, 2006. – 408 с.
17. Телюх Є.М. Кадрова політика як складова конкурентоспроможності підприємства / Є.М. Телюх, Р.Г. Жарлінська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/3_ANR_2011/Economics/6_78926.doc.htm.
18. Державна пенітенціарна служба України // Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kvs.gov.ua/struktura/Struktura.pdf>.
19. Державна пенітенціарна служба України // Офіційний веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/750599>.

КОЗІЙ В. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри підтримання
державного обвинувачення
(Національна академія прокуратури України)

ВЕРНИДУБОВ І. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри підтримання
державного обвинувачення
(Національна академія прокуратури України)

УДК 343.11

**ПОНЯТТЯ ОБ'ЄДНАННЯ Й ВИДІЛЕННЯ КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕНЬ
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

У статті досліджено поняття об'єднання й виділення кримінальних проваджень за законодавством України. Розуміння вказаного поняття є необхідним для правильного прийняття прокурором і судом відповідних процесуальних рішень.

Ключові слова: досудове розслідування, кримінальне провадження, об'єднання й виділення матеріалів досудового розслідування, об'єднання й виділення кримінальних проваджень.

В статье исследовано понятие объединения и выделения уголовных производств в соответствии с законодательством Украины. Понимание указанного понятия является необходимым для правильного принятия прокурором и судом указанных процессуальных решений.

Ключевые слова: досудебное расследование, уголовное производство, объединение и выделение материалов досудебного расследования, объединение и выделение уголовных производств.

In the article investigated the issues of joinder and severance of criminal cases in the legislation of Ukraine. Understanding of the indicated concept is a necessity for a correct acceptance by a public prosecutor and court of corresponding judicial decisions.

Key words: pre-trial investigation, criminal proceedings, joinder and severance of materials of a prejudiciary inquiry, joinder and severance of criminal proceedings.

