

УДК 342.922

Владислав Карелін,

канд. юрид. наук,
старший лейтенант внутрішньої служби,
доцент кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та кримінології
Академії Державної пенітенціарної служби

ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ І КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ ДО СУБ'ЄКТІВ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ДОТРИМАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Розглядається необхідність дослідження проблеми професійних і кваліфікаційних вимог до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань як передумови у реформуванні пенітенціарної системи України. Визначено основні нормативно-правові акти, які встановлюють та визначають професійні і кваліфікаційні вимоги до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань. Проаналізовано погляди вчених на професійні і кваліфікаційні вимоги до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань.

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

Постановка проблеми Система організації виконання покарань являє собою соціальну систему, систему діяльності установ і органів, які виконують кримінальні покарання, метою якої є забезпечення виконання положень Конституції України, Кримінально-виконавчого кодексу, законів та інших нормативно-правових актів України в сфері виконання покарань. Для підвищення ефективності роботи органів і установ виконання покарань на структурні підрозділи кримінально-виконавчої системи покладено низку завдань, за умови виконання яких передбачається удосконалення управління кримінально-виконавчою системою.

Велике значення у роботі з удосконалення організації діяльності органів і установ сфери виконання покарань, їх оперативних підрозділів відіграє усунення ще не вирішених проблем, насамперед в управлінській теорії і практиці кримінально-виконавчої системи, в тому числі тих, які залишились від попередніх етапів розвитку, але не втратили своєї актуальності. Це зумовлено тим, що сама потреба реформування обґрунтовується необхідністю усунення перешкод, які існували на попередніх етапах розвитку держави, зокрема і сфери організації виконання покарань.

Актуальність теми дослідження. Професійні і кваліфікаційні вимоги до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань, є однією з малодосліджених проблем як у загальній теорії права, науці кримінально-виконавчого права, так і в науці адміністративного права, оскільки адміністративно-правові режими у сфері організації виконання покарань значною мірою не досліджувалися.

Стан дослідження. Слід зазначити, що проблеми професійних і кваліфікаційних вимог до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів, досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні автори, а саме: В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурка, Є. Ю. Бараш, В. В. Бєлевцева, Ю. П. Битяк, О. Г. Братель, А. С. Васильєв, І. П. Голосніченко, В. В. Зуй, С. В. Ківалов, Т. О. Коломоєць, В. М. Комарницький, А. Т. Комзюк, С. О. Кузніченко, С. К. Могил, Т. П. Мінка, В. Я. Настюк, С. В. Петков, В. М. Плішкін, М. М. Тищенко та інші. Велику допомогу в дослідженні вказаного інституту дало вивчення праць закордонних та радянських учених: С. С. Алексєєва, Ф. Ардана, Д. М. Бахраха, Д. М. Власова, В. М. Григор'єва, Ж. Гримо, А. В. Грязнова, В. В. Гуціна,

О. Л. Дубовика, Р. Драго, А. Е. Жалінського, О. П. Коренєва, Ю. М. Козлова, А. М. Ларіна, С. В. Лебедь, В. В. Лозбінева, І. Л. Петрухіна, Б. Н. Порфир'єва, С. В. Пчелінцева, В. Б. Рушайло, С. Д. Хазанова та інших.

Мета та завдання статті – вирішення завдань щодо дослідження проблематики професійних і кваліфікаційних вимог до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів як передумови реформування пенітенціарної системи України.

Особливої актуальності питання формування кадрового та управлінського складу суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань, набувають у зв'язку з наявністю протиріч, що виникають, з одного боку, в силу активної реалізації принципів відкритості та гласності в міжнародній і вітчизняній теорії та практиці, а з іншого – з урахуванням об'єктивно необхідної закритості системи через специфіку діяльності. Відповідно, дослідження і вирішення зазначених соціальних протиріч, що існують у сфері виконання покарань, потребує значних додаткових зусиль.

Концептуальні засади формування кадрового складу Державної пенітенціарної системи України закладено в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року [1], яка основними цілями реалізації державної кадрової політики визначає:

- розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;
- відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;
- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;
- впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки;

– відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;

– державну підтримку цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;

– підготовку та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Концепцією державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України чітко визначено завдання:

– забезпечення належного рівня наукового супроводу діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України;

– створення ефективної системи добору та підготовки кваліфікованого персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, запровадження спеціалізованої системи освіти, яка б охоплювала всі види навчання: від початкової професійної підготовки до повної вищої освіти та подальшої післядипломної освіти, а також забезпечення безперервної освіти, спрямованої на задоволення потреб Державної кримінально-виконавчої служби України у разі необхідності перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу [2].

Професійна діяльність, як і будь-яка діяльність людини, перебуває в постійному розвитку, який може мати прогресивний або регресивний характер. Прогресивний або регресивний характер розвитку професійної діяльності напряму впливає на професійне довголіття спеціаліста. Професійне довголіття – це якісна характеристика спеціаліста, його здібності на високому рівні вирішувати професійні завдання протягом короткого проміжку часу, відведеного соціумом для професійної діяльності. У цей період спеціаліст зберігає здоров'я, професійну компетентність, уміння і навички професійної діяльності, що забезпечують їй високий рівень [3, с. 56].

Правильно організована система виконання покарання в Україні повинна бути своєрідною моделлю суспільства, тому в ній мають працювати категорії персоналу, що відрізнятимуться за статусом, завданнями, оплатою та іншими показниками більше, ніж це регламентовано у сучасних правових джерелах. Тому ключовою в характеристиці діяльності персоналу має бути класифікація за виконуваними функціями, яку слід розглядати на загальному та конкретному рівні (в широкому та вузькому розумінні).

На загальному рівні потрібно розглянути категорії персоналу за функціональним спрямуванням їхньої діяльності (відношенням до виправного процесу):

1. *Управлінський персонал (адміністрація)* – співробітники, які здійснюють процес управління установою, організацію виправного впливу; періодично вступають у спілкування, часто опосередковане, з об'єктами виховного впливу.

2. *Адміністративно-пенітенціарний персонал* – працівники, які є функціональними керівниками, здійснюють керівництво складовими частинами установи виконання покарання, що спрямовані на ресоціалізацію засуджених. Такі співробітники менше, ніж перша група, замаються управлінням установою в цілому, зате вони більше працюють з організації та безпосереднього координування реалізації закладової концепції здійснення виправного впливу на особистість засудженого. Вони частіше, ніж перша група, спілкуються із засудженими, хоча, як вже вказувалось, їхня основна робота полягає у спрямуванні та забезпеченні безперешкодної роботи третьої групи – пенітенціарного персоналу.

3. *Пенітенціарний персонал* – співробітники, які шляхом постійного, триваючого, безпосереднього спілкування впливають на процес соціальної реабілітації засуджених і займаються виключно цією роботою. Цю категорію персоналу недоцільно залучати до будь-якої роботи, не пов'язаної із соціальною реабілітацією засуджених.

4. *Пенітенціарно-обслуговуючий персонал* – це співробітники, що опікуються безпекою закладу, виробництвом, оздоровленням засуджених та іншими роботами, що не виключають спілкування із засудженими. Такі працівники впливають на реалізацію виправного впливу на засуджених: хто власним прикладом, хто привчанням до нормотипового життя, хто виконанням засобів (напрямів) ресоціалізації.

5. *Допоміжний персонал*. Ці працівники не мають завдання досягнення цілей покарання. Вони здійснюють не виховні, але й не менш важливі функції забезпечення діяльності виправного закладу, функціонування всіх мереж та систем (опалення, водопостачання, телефонний зв'язок, техніка безпеки тощо) [4, с. 214-215].

М. М. Ребкало зазначає, що стратегічні напрями діяльності управлінського персоналу вкрай важливі, оскільки саме в них формуються довгострокові завдання, серед яких доцільно виділити такі:

– кадровий процес, що стосується осіб керівного складу, на всіх етапах проходжен-

ня служби повинен бути комплексним, збалансованим, ефективним та адаптованим до всіх змін, що можуть виникнути як у процесі повсякденної діяльності, так і під час ризикових ситуацій;

– механізм удосконалення управлінських кадрів повинен відповідати базовому стандарту професійної освіти та компетентності персоналу як на сучасному етапі функціонування кримінально-виконавчої служби, так і в перспективі її розвитку;

– розроблення як внутрішніх, так і зовнішніх джерел покриття дефіциту управлінських кадрів органів та установ виконання покарань;

– визначення професійних параметрів для формування управлінських кадрів, потреба в яких може бути спричинена кардинальними змінами в структурі кримінально-виконавчої служби (наприклад, у разі переходу від кримінально-виконавчої інспекції до служби пробації).

Вчений стверджує, що у формуванні стратегії розвитку управлінського персоналу варто відокремлювати два підходи: організаційний та гуманістичний. У разі організаційного підходу на формування керівного складу впливають особливості кримінально-виконавчих завдань, чисельність і структура підпорядкованих підрозділів. Гуманістичний підхід пов'язують зі зміною умов проходження служби, їх змісту, соціальними гарантіями відповідно до вимог міжнародного пенітенціарного права, що робить професію суспільно необхідною та престижною [5, с. 65].

Керівництво кримінально-виконавчої системи приділяє значну увагу пошуку нових підходів до управління професійною кар'єрою співробітників кримінально-виконавчої системи. Ми поділяємо думку, що для вирішення конкретних проблем (відбір кадрів, робота з резервом, укладення контрактів і проведення конкурсів) потрібна нова ідеологія, спрямована на забезпечення комплексного підходу до організації службової кар'єри співробітників кримінально-виконавчої системи. Йдеться безпосередньо про моделювання та планування службової кар'єри, нові методи стимулювання кар'єрного росту, правове регулювання зазначеного питання. В умовах окреслених стратегічних передумов, зумовлених прагненням до демократизації процесу управління правозастосовною практикою, приведенням її у відповідність до вимог міжнародних стандартів, потрібні співробітники нового типу, які здатні якісно вирішувати складні завдання, що постають перед органами та установами виконання кримінальних покарань.

Реформування системи виконання покарань, яке здійснюється в Україні останніми роками, висуває нові вимоги до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань.

Особливе місце у вирішенні завдань, пов'язаних з організацією та управлінням підготовкою співробітників сфери організації виконання покарань до служби, займають установи професійного навчання кримінально-виконавчої системи. Їх головна мета – підготувати спеціалістів, які відповідатимуть професійним і кваліфікаційним вимогам, що, безумовно, передбачає формування професійно-правової культури особистості, тобто її правових якостей.

Майбутні співробітники сфери організації виконання покарань повинні у своїй професійній діяльності орієнтуватися на потреби і правові інтереси людини, суспільства і держави. Саме тому видається, що до основних правових якостей належать такі:

- знання і розуміння права (в тому числі нормативно-правових актів, які регулюють діяльність установ і органів сфери організації виконання покарань);
- володіння вміннями і навичками вирішувати службові завдання;
- здатність самостійно приймати правові рішення в межах відведеної компетенції і правового статусу;
- повага до права як системи нормативних установок, які базуються на ідеях справедливості та свободи;
- повага до прав, свобод, обов'язків громадян;
- юридична відповідальність, яка включає постійну внутрішню підготовку до виконання професійних обов'язків і повноважень;
- активна правова діяльність із надання юридичної допомоги громадянам і правового самовдосконалення [6, с. 23-24].

Крім того, основним результатом діяльності освітньої установи повинна стати не система знань, умінь і навиків, а практична спрямованість навчання – здатність діяти в конкретній ситуації. Перед відомчими навчальними закладами ставиться мета – підвищення якості вищої освіти на основі компетентнісного підходу, тобто створення умов для оволодіння головними компетенціями.

Професійна компетентність співробітника кримінально-виконавчої системи визначається не лише наявністю спеціальної освіти і досвіду практичної діяльності, знанням юридичних дисциплін, чинного законодавства, відомчих наказів, інструкцій

та інших нормативних актів, але і вмінням встановлювати контакт із людьми, спілкуватися з представниками різних соціальних верств, перш за все із засудженими, вмінням правильно складати та оформляти службові документи [7, с. 78-79].

У спектрі психологічної підготовки співробітників повинні бути пізнавальні та інтелектуальні якості особистості. Відомо, що добре розвинуті якості сприйняття і зосередженості дозволяють співробітнику отримати достатню інформацію про обставини, які складаються, та особливості особистості засуджених. До необхідних якостей співробітників кримінально-виконавчої системи необхідно віднести:

- швидкий розподіл уваги і здатність виявляти головне у ситуації, яка складається;
- стійкість і концентрацію уваги;
- просторову орієнтацію;
- здатність під час спостереження передбачити спрямованість і зміст дії ув'язненого;
- знання адаптаційних закономірностей різних органів відчуття;
- вміння знімати втому в процесі спостереження;
- вміння забезпечувати маскування спостереження за ув'язненими [8, с. 141].

Виходячи зі специфіки діяльності, майбутній співробітник системи виконання покарань готується до субординаційної взаємодії, а тому він не може бути ані керівником, ані підлеглим без належного розвитку комунікативних здібностей. Поділяємо думку вченої Н. У. Шогенової стосовно того, що розроблення компетенцій співробітників кримінально-виконавчої системи повинна проходити на межі юридичних, соціологічних, психологічних і педагогічних досліджень [9, с. 28].

Професійна компетентність розглядається як система, що складається з трьох компонентів:

1) соціальний: здатність до групової діяльності та співробітництва з іншими працівниками; готовність до взяття відповідальності за результат своєї праці; володіння прийомми професійної освіти;

2) спеціальний: підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності; вміння вирішувати типові професійні завдання; вміння оцінювати результати своєї праці; здатність самостійно набувати нові знання і вміння за спеціальністю;

3) індивідуальний: готовність до постійного підвищення кваліфікації і реалізації себе в професії; здатність до професійної рефлексії; подолання професійної кризи та професійної деформації [10, с. 79].

Професійна підготовка співробітників кримінально-виконавчої системи являє собою чітко регламентований відомчими нормативними актами організований та цілеспрямований процес, у ході якого вони отримують спеціальні знання, вміння і навички, необхідні для успішного виконання службових обов'язків на займаній посаді.

Основними задачами професійної підготовки є:

- підготовка кваліфікованих кадрів для кримінально-виконавчої системи відповідно до сучасних вимог;

- навчання працівників умілим і ефективним діям, які забезпечать успішне виконання службово-оперативних завдань;

- формування професійної свідомості працівників, почуття відповідальності за свої дії, прагнення та вчинки, удосконалення своєї професійної майстерності з урахуванням специфіки діяльності в конкретних підрозділах кримінально-виконавчої системи;

- напрацювання та постійне вдосконалення у працівників практичних умінь та навиків дотримання норм законодавства та прав людини;

- вивчення правових основ та змісту кримінально-виконавчої політики, виконання вимог міжнародних стандартів спілкування із засудженими та затриманими особами;

- навчання працівників засобам та способам професійної та особистої безпеки в надзвичайних обставинах і екстремальних умовах професійної діяльності;

- підтримання у працівників постійної готовності рішуче та вміло припинити протиправні дії, використовуючи фізичну силу, спеціальні засоби та вогнепальну зброю;

- формування високої професійної стійкості особистості працівників, розвиток у них спостережливості, пильності, пам'яті, мислення та інших професійно-психологічних якостей;

- формування високого рівня культури поведінки, широкого світосприйняття та розуміння соціальної значимості своєї професії [11, с. 103-104].

Під час формування професійних навиків у співробітників оперативних підрозділів установ і органів сфери виконання покарань необхідно враховувати низку рис, характерних саме для цієї професії. Основними з них є:

- обмежений оперативний простір для дій, коли кожен крок контролюється ув'язненими;

- підвищені вимоги до дотримання принципу конспірації під час проведення зустрічей зі спецапаратом, оскільки оперативний співробітник постійно працює в ситуації «чужий серед своїх»;

- великий обсяг перекрученої інформації і, як наслідок, необхідність ретельного відбору і перевірки отриманих даних;

- подолання активного супротиву з боку незацікавлених в успішному результаті розслідування справи осіб;

- вплив груп ув'язнених негативного спрямування на засуджених, які могли б дати свідчення для розкриття вчинених чи попередження і припинення задуманих злочинів;

- ускладнення здійснення оперативної роботи у виправній установі через стійкість характерних для засуджених антисуспільних переконань і стереотипів злочинної поведінки, які перешкоджають установленню контакту для вирішення оперативних завдань;

- використання сили закону не лише для попередження та розкриття злочину, але і для виховання і виправлення засуджених, виходячи з принципу «кримінальний співробітник – вихователь»;

- необхідність знання оперативним працівником установи виконання покарань не лише психології злочинця, але й, перш за все, соціально-статусних ознак засуджених, які залежать від ієрархічного ступеня, який засуджений займає в тюремному колективі [12, с. 114-115].

Висновки.

У підсумку видається можливим визначити основні принципи кадрової політики у сфері організації виконання покарань:

- наукова обґрунтованість потреби органів та установ виконання покарань у співробітниках тієї чи іншої кваліфікації;

- прогнозування кадрової ситуації стосовно підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу сфери організації виконання покарань;

- ретельність та систематизованість відбору співробітників за їхніми професійними та морально-етичними якостями;

- правовий та соціальний захист персоналу та ін.

З урахуванням вищезазначеного видається необхідним розробити концепцію та принципи психолого-педагогічної системи формування професійних і особистісних компетенцій суб'єктів застосування адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань на загальному фоні стратегії реформування кримінально-виконавчої системи.

З цією метою необхідно:

- проаналізувати професійну діяльність різних підрозділів для визначення переліку необхідних професійних і особистісних компетенцій працівників з урахуванням міжна-

родного досвіду та стандартів роботи органів і установ кримінально-виконавчої системи;

– провести комплексний аналіз роботи з кадрами як системи цілеспрямованого впливу на особовий склад з урахуванням специфіки діяльності відповідних органів і установ;

– обґрунтувати умови та шляхи вдосконалення професійної підготовки співробітників у відомчих навчальних закладах на основі компетентнісного підходу;

– сформулювати пропозиції з модернізації навчального процесу та освітньо-професійної програми з урахуванням міжнародного досвіду підготовки співробітників для кримінально-виконавчої системи у відомчих навчальних закладах України, які здійснюють їх підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

– визначити концептуальні основи діяльності психологічної і кадрової служб у територіальних органах із розвитку професійних і особистісних компетенцій працівників;

– підготувати методичні рекомендації з розвитку професійних і особистісних компетентностей працівників установ і органів виконання покарань в межах системи психологічного забезпечення, виховної роботи, оцінки й атестації кадрів.

Професійна майстерність – це одна з головних вимог, які пред'являються сьогодні до працівників кримінально-виконавчої системи, оскільки рівень професійної підготовки визначає здатність ефективно вирішувати поставлені перед ними завдання. Неналежна професійна підготовка працівника кримінально-виконавчої системи виступала і виступає основною перешкодою його професійної майстерності та ефективної професійної діяльності. У зв'язку з цим складно переоцінити значення безперервного, планомірного та систематичного навчання працівників усіх служб кримінально-виконавчої системи сучасним формам і методам роботи.

Відповідно, вважаємо, що формування кадрів кримінально-виконавчої системи повинно проходити виключно відповідно до кваліфікаційних вимог, що пред'являються до суб'єктів, які забезпечують дотримання адміністративно-правових режимів у сфері організації виконання покарань, ділових та особистісних якостей, і це повністю відповідає концепції професійних компетентностей та підкреслює необхідність їх запровадження. При цьому особистісні якості працівників органів та установ виконання покарань повинні розглядатися в контексті вимог до принципів професійної поведінки державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

2. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України : Указ Президента України від 8 листопада 2012 року № 631/2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/631/2012>.

3. Соколова О. В. Взаимосвязь профессионального совершенствования и профессиональной долголетия специалиста по социальной работе в пенитенциарном учреждении / О. В. Соколова // Международный пенитенциарный журнал. – 2016. – № 2. – С. 56-60.

4. Кримінально-виконавче право України : підручник / за заг. ред. професора О. М. Джужи. – К.: Атіка, 2009. – 642 с.

5. Ребкало М. М. Теоретичні та організаційні аспекти вдосконалення управлінського персоналу органів та установ виконання покарань / М. М. Ребкало // Право та державне управління. – 2016. – № 2(23). – С. 64-68.

6. Кудрявцев А. В. К вопросу о формировании правовой культуры личности курсантов в период обучения / А. В. Кудрявцев, Е. В. Кудрявцева // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – № 4(5). – С. 22-24.

7. Злобин С. И. Создание модели профессиональных и личностных компетентностей сотрудников охраны и конвоирования / С. И. Злобин // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2013. – № 2(9). – С. 78-81.

8. Кузнецов М. А. Проблемы психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к несению службы / М. А. Кузнецов, Т. В. Кушнирова // Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. – 2016. – Вип. 54. – С. 134-143.

9. Шогенова Н. У. Организационно-правовой механизм создания и внедрения моделей профессиональных компетенций сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. У. Шогенова // Человек: преступление и наказание. – 2013. – № 1(80). – С. 28-30.

10. Злобин С. И. Создание модели профессиональных и личностных компетентностей сотрудников охраны и конвоирования / С. И. Злобин // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2013. – № 2(9). – С. 78-81.

11. Молокова Т. М. Профессиональное образование в Федеральной службе исполнения наказаний / Т. М. Молокова // Вестник Кузбасского института. – 2011. – № 5(8). – С. 103-107.

12. Потоцкий Н. К. Отдельные проблемы профессиональной подготовки сотрудников оперативных служб уголовно-исполнительной системы / Н. К. Потоцкий // Вестник Владимирского юридического института. – 2007. – № 4(5). – С. 112-116.

Рассматривается необходимость исследования проблемы профессиональных и квалификационных требований к субъектам, которые обеспечивают соблюдение административно-правовых режимов в сфере организации исполнения наказаний, как предпосылки в реформировании пенитенциарной системы Украины. Определены основные нормативно-правовые акты, которые устанавливают и определяют профессиональные и квалификационные требования к субъектам, которые обеспечивают соблюдение административно-правовых режимов в сфере организации исполнения наказаний. Проанализированы взгляды ученых на профессиональные и квалификационные требования к субъектам, которые обеспечивают соблюдение административно-правовых режимов в сфере организации исполнения наказаний.

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

Need for problems of professional and qualification requirements for the subjects that ensure adherence administrative and legal regimes research in the execution of sentences as a pre-condition in reforming the penitentiary system of Ukraine is considered. The basic normative and legal acts that define of professional and qualification requirements for the subjects that ensure adherence administrative and legal regimes are outlined. The scientists of professional and qualification requirements for the that ensure adherence administrative and legal regimes views on the are analyzed.

Key words: regime, legal regime, administrative and legal regime, state penitentiary service, penitentiary system of Ukraine.