

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.70>

## ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Петровська Ю.М.,

кандидат історичних наук, доцент,

в.о. ректора,

Пенітенціарна академія України

м. Чернігів

ORCID: 0000-0002-9142-8541

Пузирний В.Ф.,

доктор юридичних наук, професор,

проректор з освітньо-наукової роботи,

Пенітенціарна академія України

м. Чернігів

ORCID: 0000-0002-5692-2990

### **Петровська Ю.М., Пузирний В.Ф. Формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України.**

Стаття присвячена дослідженню формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи.

Визначено роль та значення ефективної моделі професійної підготовки персоналу для діяльності пенітенціарної системи України.

Здійснено порівняльний аналіз думок науковців щодо визначення поняття «професійна компетентність». Досліджено місце професійної підготовки пенітенціарного персоналу під час реформування Державної кримінально-виконавчої служби України.

З'ясовано, що протягом тривалого проміжку часу на території сучасної України існувала проблема неосвіченості пенітенціарного персоналу. З метою забезпечення набуття необхідних знань і умінь пенітенціарним персоналом на території сучасної України постійно здійснювався пошук ефективної моделі професійної підготовки пенітенціарного персоналу.

У статті особливу увагу приділено дослідженню історичних етапів формування моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи на території сучасної України. Проведено аналіз сучасного стану правового забезпечення підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

Визначено профільні заклади освіти, що забезпечували підготовку пенітенціарного персоналу України протягом ХХ століття, та забезпечують підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу України у ХХІ столітті.

Охарактеризовано модель підготовки персоналу пенітенціарної системи на території сучасної України на кожному з етапів її розвитку.

Виявлено значення добору пенітенціарного персоналу для формування ефективної моделі професійної підготовки пенітенціарного персоналу України.

В статті досліджено процес реформування пенітенціарної системи України, зокрема зміну структури пенітенціарної системи України та її вплив на формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

У статті розглянуто нормативно-правові акти, що супроводжували процес реформування пенітенціарної системи України, а також їхні положення щодо професійної підготовки пенітенціарного персоналу України.

Досліджено значення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року у сфері формування ефективної моделі підготовки персоналу органів, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів та таборів для тримання військовополонених пенітенціарної системи України.

Визначено основні напрями удосконалення системи підготовки пенітенціарного персоналу України.

**Ключові слова:** персонал, заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання, Державна кримінально-виконавча служба України, особи рядового і начальницького складу, пенітенціарна система, добір, професійна компетентність, реформування, підготовка.

### **Petrovska Yu., Puzyrnyi V. Formation of an effective model of training of the staff of the penitentiary system of Ukraine.**

The article is dedicated to the study of an effective model formation of staff training in the penitentiary system.

The role and importance of an effective model of professional training for the activities in the penitentiary system of Ukraine are determined.

A comparative analysis is carried out according to the scientists' opinions on the definition of the concept of "professional competence". The place of professional training of penitentiary staff in the reform of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is investigated.

For a long period of time in the territory of modern Ukraine there has been a problem of uneducated penitentiary staff. In order to ensure the penitentiary staff acquiring the necessary knowledge and skills in modern Ukraine, an effective model of professional training of penitentiary staff has been constantly searched.

The article pays special attention to the study of historical stages of formation of the training model of the penitentiary system staff in modern Ukraine. The author analyzes the current state of legal support for the staff training of the penitentiary system of Ukraine.

The specialized educational institutions that provided training for the penitentiary staff of Ukraine during the XX<sup>th</sup> century and provide training, retraining and advanced training for the penitentiary staff of Ukraine in the XXI<sup>st</sup> century.

The author characterizes the training model of the penitentiary system staff in the territory of modern Ukraine at each stage of its development.

The importance of the selection of penitentiary staff for the formation of an effective model of professional training of penitentiary staff in Ukraine is revealed.

The article examines the process of reforming the penitentiary system of Ukraine, in particular, the change in the structure of the penitentiary system of Ukraine and its impact on the formation of an effective model of staff training of the penitentiary system of Ukraine.

The article considers the normative and legal acts that accompanied the process of reforming the penitentiary system of Ukraine, as well as their provisions on the professional training of penitentiary staff in Ukraine.

The significance of the Strategy for Reforming the Penitentiary System for the period up to 2026 in the field of formation of an effective model for staff training of penitentiary bodies, institutions, pre-trial detention centers and prisoner of war camps of the penitentiary system of Ukraine.

The main directions for improving the system of penitentiary staff training in Ukraine are identified.

**Key words:** personnel, higher education institutions with specific training conditions, the State Criminal and Executive Service of Ukraine, rank and command staff, penitentiary system, selection, professional competence, reform, training.

**Постановка проблеми.** Забезпечення прав людини є фундаментальним принципом, який неодмінно повинен дотримуватись у всіх сферах суспільного життя, включаючи діяльність пенітенціарної системи України. Що неможливо досягнути без якісної професійної підготовки персоналу установ виконання покарань, адже особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) під час виконання посадових та службових обов'язків повинні гуманно та справедливо поводитись із засудженими та ув'язненими, не допускати жорстокого поводження, а також службових зловживань. Беручи до уваги те, що у зв'язку із повномасштабним вторгненням росії на територію України на осіб рядового і начальницького складу ДКВС України покладаються нові обов'язки у сфері забезпечення тримання військовополонених, під час чого слід суворо дотримуватись міжнародних стандартів, актуальність забезпечення належної професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України з урахуванням вимог сьогодення не викликає сумнівів.

Поряд з тим, в Українському суспільстві існує досить хибна думка про те, що працювати в пенітенціарній системі може хто завгодно, і для належного виконання обов'язків за посадою в пенітенціарній системі України достатньо після вступу на службу до ДКВС України пройти спеціальне навчання протягом декількох місяців. Можливо, для первинної підготовки осіб рядового і молодшого начальницького складу ДКВС України, які виконують функції, пов'язані переважно лише з наглядом та охороною засуджених, цього вистачить, проте, в більшості європейських держав навіть дану категорію персоналу готують упродовж мінімум 2-х років.

Однак, підготовці пенітенціарного персоналу має передувати якісний добір, оскільки від моральних, ділових та професійних якостей пенітенціарного персоналу залежить якість виконаних ним завдань. На добір пенітенціарного персоналу України негативно впливає низка факторів, до яких слід віднести: недосконалість чинного законодавства, що регулює діяльність ДКВС України; застарілі вимоги, що висуваються до кандидатів на службу (встановлені ще у 2005 році); відсутність нових технологій у сфері добору персоналу ДКВС України (застосування медіа, чат-ботів для роботи із кандидатами тощо).

Поряд з тим, слід зазначити, що для нашої держави є актуальною проблема відсутності престижу професії пенітенціарія. Українське суспільство не повною мірою розуміє та поважає професію пенітенціарного працівника, а також саму функцію держави щодо покарання у виді позбавлення волі злочинців і їх реабілітації. На

противагу слід зазначити, що у більшості європейських держав пенітенціарна професія є досить шанованою і престижною [1].

Беззаперечно, згадані проблеми у сфері добору та престижу пенітенціарного персоналу негативно впливають на підготовку пенітенціарного персоналу в Україні загалом, та на професійну компетентність осіб, які кожного дня працюють із засудженими, ув'язненими особами, а також військовополоненими, зокрема.

Водночас слід зауважити, що концептуальною вимогою Європейських пенітенціарних правил є визначення високих професійних і особистих стандартів для персоналу, етичних норм, гуманності і поваги до гідності людини, відходу від обов'язків простих охоронців до необхідності надання допомоги і сприяння поверненню ув'язнених до суспільства повноправними його членами [2].

А завдяки спеціалізованій підготовці персонал має набувати необхідних знань і навичок для виконання своїх обов'язків з потенційно небезпечними особами на об'єктах з режимними обмеженнями. Що, у свою чергу, сприяє підвищенню професіоналізму персоналу та якості роботи пенітенціарних установ, що є важливим для забезпечення безпеки та порядку.

Отже, дослідження питання формування ефективної моделі підготовки персоналу органів і установ пенітенціарної системи України нині є вкрай актуальною.

**Мета статті** полягає в тому, щоб провести дослідження формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

**Стан опрацювання проблематики.** До предмету наукового інтересу О. Андрощука та І. Жукевича слід віднести професійну компетентність персоналу правоохоронних органів України. В. Карелін та О. Звенигородський здійснювали порівняльний аналіз особливостей підготовки персоналу пенітенціарної системи в Україні та Німеччині. В. Аніщенко досліджувала засади ступеневої професійної підготовки офіцерського складу пенітенціарної системи України. Однак, питання формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України з урахуванням вимог сьогодення залишаються малодослідженими та потребують більш детального вивчення.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогоднішній день професійна компетентність досліджується як складова професіоналізму людини, а також як інтегроване поняття, що становить собою властивість людини систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність у різних умовах [3].

Професійна компетентність персоналу правоохоронних органів розглядається вже з ін-

шого боку, зокрема як інтегроване особистісне утворення, до складу якого входять теоретичні знання, набутий досвід, практичні уміння, а також особистісні якості. Завдяки чому забезпечується готовність персоналу правоохоронних органів ефективно виконувати завдання у сфері правоохоронної діяльності [4].

Професійна компетентність офіцера ДКВС України – це динамічна комбінація набутих у закладі освіти професійних знань, умінь і навичок, ціннісних орієнтацій, професійно-важливих властивостей, мотивів, професійної спрямованості особистості та досвіду, що визначає здатність виконувати завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань у межах визначених за посадою повноважень, встановлених завдань та обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [5, с. 264].

Беззаперечно, професійна компетентність осіб, які працюють або проходять службу в пенітенціарній системі України, є кінцевою метою професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

Неможливо не погодитись, що нині проходить процес розвитку система підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України з урахуванням європейського досвіду [6, с. 132] як складова системи професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні. Водночас, варто пам'ятати про необхідність оновлення і інших складових системи професійної підготовки пенітенціарного персоналу в Україні, зокрема первинної професійної підготовки, а також службової підготовки. Тільки за зазначених умов стане можливим забезпечувати органи, установи виконання покарань, слідчі ізолятори та табори для тримання військовополонених ДКВС України компетентним персоналом, готовим самовіддано виконувати поставлені завдання за будь-яких умов та оперативної обстановки, а існуюча модель підготовки персоналу пенітенціарної системи України буде характеризуватись як ефективна.

На превеликій жаль, у зв'язку з рядом як суб'єктивних так і об'єктивних причин проблема формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України існувала протягом всієї історії існування пенітенціарної системи на території сучасної України.

Зазначене вище зумовлює необхідність проведення аналізу історичного розвитку моделей професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи на території сучасної України, у результаті чого стане можливим виокремити напрями удосконалення сучасної моделі підготовки пенітенціарного персоналу.

Формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи пройшло

кілька історичних етапів, кожен з яких характеризувався змінами не тільки у підходах до управління системою та ставлення до ув'язнених та засуджених, а й до підготовки пенітенціарного персоналу.

Ранній період (до XVIII століття). В цей період тюрми, здебільшого, виконували функцію покарання, а не виправлення, методи утримання ув'язнених були жорстокими і негуманними, а персонал не мав спеціальної підготовки.

Ера реформ (XVIII–XIX століття). На необхідність належної підготовки пенітенціарного персоналу науковці звернули увагу ще у далекому XVIII столітті. У цей період у кримінально-виконавчій політиці головною стає ідея виправлення засудженого та його покаяння. Отже, для тюремного персоналу сильного кулака й витривалості характеру вже було недостатньо для реалізації завдання виправлення засуджених. Нова система вимагала фахівців, обізнаних із загальними засадами тюремної діяльності й основами кримінального законодавства, а також із знаннями з педагогіки, гігієни, санітарії тощо [7, с. 7].

Беззаперечно, нове для пенітенціарної системи того часу переконання щодо значимості виправлення засуджених породжувало необхідність створення системи професійної підготовки осіб, які працювали в установах виконання покарань, а також пізніше вплинуло на виникнення перших програм професійного навчання для тюремного персоналу, орієнтованих на виправлення засуджених.

Період професіоналізації (кінець XIX–XX століття). Характеризується продовженням боротьби із неосвіченістю пенітенціарного персоналу. Основоположним нормативно-правовим актом у цій сфері того часу слід вважати Постанову Тимчасового Уряду від 07.04.1917 р., якою затверджено безкоштовні 3-х місячні пенітенціарні курси спеціальної підготовки кандидатів на посади тюремної адміністрації [8, с. 31–32].

Ідея необхідності спеціальної підготовки пенітенціарного персоналу не втрачає актуальності з часом. Внаслідок чого створювались спеціальні курси для підготовки тюремного персоналу та здійснювався пошук шляхів формування ефективної моделі підготовки пенітенціарного персоналу.

Сучасний період (кінець XX – початок XXI століття). Після здобуття незалежності Україною, наша держава отримала у спадок радянську кримінально-виконавчу систему, стан якої характеризувався як жахливий, тому вона потребувала докорінних змін.

Варто відмітити, що розпочинаючи з 1991 року і по сьогодні відбувається реформування пенітенціарної системи України, і залежно від низки політичних, економічних та інших факторів неодноразово змінювалась назва цен-

трального органу виконавчої влади, а також підходи щодо формування моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

До 1992 року в Україні кадрове забезпечення пенітенціарної системи забезпечував лише Київський філіал Всесоюзного інституту підвищення кваліфікації керівних працівників виправно-трудоустанов МВС СРСР, Дніпродзержинський навчальний центр управління виправно-трудоустанов УВС Дніпропетровського облвиконкому [9], а також Чернігівська школа удосконалення начальницького складу міліції МВС СРСР.

В 1996 році група експертів Ради Європи провела оцінку пенітенціарної системи України. Здійснений аналіз системи підбору та підготовки керівного складу персоналу установ виконання покарань дав змогу виявити проблеми у професійній підготовці персоналу пенітенціарної системи України. Як наслідок, експертами було наголошено на тому, що існує нагальна потреба розробки нової системи добору та підготовки пенітенціарного персоналу [10, с. 27–30].

У 2007 році постановою Кабінету Міністрів України затверджено «Положення про Державний департамент України з питань виконання покарань», у якому до основних завдань Державного департаменту України з питань виконання покарань віднесено здійснення добору персоналу, а також організацію системи підготовки, перепідготовки та підвищення професійного рівня пенітенціарного персоналу [11].

На превеликий жаль, даний орган державної влади також не в повній мірі виконав поставлені перед ним завдання. А вже в 2010 році шляхом перетворення Державного департаменту України з питань виконання покарань була створена Державна пенітенціарна служба України.

Відповідно до «Положення про Державну пенітенціарну службу України», затвердженого Кабінетом Міністрів України у 2014 році [12], та «Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України» від 2012 року [13] перед пенітенціарною системою України знову були поставлені завдання щодо формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України.

Однак, завдання щодо формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України не втратило своєї актуальності і у 2020-х роках.

У 2022 році схвалено концептуально новий для пенітенціарної системи нормативно-правовий акт щодо реформування пенітенціарної системи України, у тому числі і удосконалення моделі підготовки пенітенціарного персоналу.

Отже, з 1991 р. по 2022 р. етап розвитку пенітенціарної системи України характеризується

пошуком шляхів формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України. А, отже, окрім потреби у реформуванні кримінально-виконавчої системи, яку отримала незалежна Україна, постала необхідність розбудови та удосконалення моделі підготовки пенітенціарного персоналу України, що була зумовлена зміною структурної будови пенітенціарної системи України, а також ускладненням кадрового наповнення пенітенціарної системи.

Нині, з огляду на необхідність запровадження комплексних довгострокових змін, та з метою визначення напрямів розвитку національної системи виконання кримінальних покарань відповідно до стандартів Ради Європи триває реформування пенітенціарної системи, незважаючи на широкомасштабну збройну агресію російської федерації проти України відповідно до «Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» [14].

Головною метою якого є утворення гуманної системи виконання кримінальних покарань, яка б гарантувала як безпеку суспільства так і забезпечувала соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту. Тому до однієї з основних цілей «Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» віднесено формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України, а також акцентовано увагу на тому, що нині «відомче навчання не є актуальним та збалансованим і не задовольняє потреб пенітенціарної системи» [14].

Тому з метою забезпечення пенітенціарної системи України висококваліфікованими професіоналами, здійснення якісної підготовки осіб, які вже проходять службу в органах і установах ДКВС України, в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання – Пенітенціарній академії України, яка забезпечує підготовку здобувачів вищої освіти для перманентного забезпечення кадрами ДКВС України, на виконання згаданої вище Стратегії у квітні 2023 року утворено Інститут професійного розвитку. Головне завдання якого полягає у забезпеченні первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб ДКВС України, у тому числі керівного складу персоналу ДКВС України. А також здійснення підготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України з урахуванням вимог сьогодення та особливих завдань, що покладаються на пенітенціарну систему України, для виконання службових обов'язків в нових структурних одиницях ДКВС України.

**Висновки.** Протягом тривалого проміжку часу на території сучасної України існувала проблема неосвіченості персоналу, який працював в установах виконання покарань. З метою забезпечення набуття необхідних знань і умінь

пенітенціарним персоналом на території сучасної України постійно здійснювався пошук ефективної моделі професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи. Що, є характерним для пенітенціарної системи України і досі, навіть в умовах правового режиму воєнного стану.

Формування ефективної моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи сприяє створенню безпечного, професійного та гуманного середовища в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, що в кінцевому результаті підвищує якість виконання покарань та забезпечує дотримання прав людини.

Окрім того, ефективна підготовка персоналу сприяє підвищенню довіри суспільства до пенітенціарної системи. Високий рівень професіоналізму та етики у роботі з ув'язненими покращує імідж пенітенціарних установ і зменшує кількість скарг та конфліктів.

Нині на виконання однієї з основних цілей «Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» [14] забезпечено комплексну перманентну підготовку всіх категорій посадових осіб, як проходять службу в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДКВС України.

Водночас, до основних напрямів удосконалення моделі підготовки персоналу пенітенціарної системи України слід віднести:

удосконалення системи добору, адже від добору персоналу залежить кадровий потенціал ДКВС України, зокрема оновлення передбаченої системи вимог, що висуваються до кандидатів на службу в пенітенціарну систему України, а також акцентуація уваги на необхідності впровадження сучасних технологій для здійснення добору персоналу;

удосконалення чинного законодавства, що забезпечує підготовку пенітенціарного персоналу;

розроблення навчальних програм для пенітенціарного персоналу з урахуванням вимог сьогодення, зокрема необхідності виправлення осіб, які засуджені в умовах правового режиму воєнного стану за злочини проти основ національної безпеки, а також роботи з військовополоненими.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу - головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України: роз'яснення Міністерства юстиції України від 11.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0027323-12#Text> (дата звернення: 05.07.2024).

2. Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила: Рекомендація № R (2006)2 Комітету Міністрів держав-учасниць від 12.02.1987 р. Дата оновлення: 11.01.2006. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_032#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text) (дата звернення: 05.07.2024).
3. Андрощук О.Ю. Професійна компетентність як невід'ємна складова готовності майбутнього офіцера-прикордонника до професійної діяльності. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Вип. 5. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2012\\_5\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_27) (дата звернення: 01.07.2024).
4. Жукевич І.П. Професійна компетентність майбутнього правоохоронця: сутність і складові. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2013. Вип. 6. С. 54–60. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2013\\_6\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2013_6_7) (дата звернення: 05.07.2024).
5. Аніщенко В.О. Теоретичні і методичні засади ступеневої професійної підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2020. 515 с
6. 6. Звенигородський О., Карелін В. Щодо особливостей підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Федеративної Республіки Німеччини. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 1. С. 130–133.
7. Сокальська О. Історичний досвід підготовки персоналу установ виконання покарань. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 1. С. 6–12.
8. Хрестоматія з історії пенітенціарної системи України: навчальне видання: у 2 т. / упор.: Г.О. Радов, І.І. Резник. Київ : ВД «Говард Пресс», 1999. Т. 2. Ч. 1. 456 с.
9. Севастьянов В. Кримінально-виконавча система України: від кризи до стагнації. *Форум права*. 2010. № 4. С. 804–809. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index) (дата звернення: 05.07.2024).
10. Оцінка, шляхи подальшого реформування в'язничної системи України: матеріали вивчення стану установ кримінально-виконавчої системи України / за ред. І.В. Штанька, В.А. Львовочкіна. Київ. 1998. 287 с.
11. Про затвердження Положення про Державний департамент України з питань виконання покарань: постанова Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 р. № 916. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/916-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.07.2024).
12. Положення про Державну пенітенціарну службу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 № 225. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/225-2014-%D0%BF> (дата звернення: 08.07.2024).
13. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України: указ Президента України від 08.11.2012 р. № 631/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/631/2012#Text> (дата звернення: 08.07.2024).
14. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-stratehii-reformuvannia-penitentsiarnoi-systemy-na-period-do-2026-roku-ta-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-ii-realizatsii-u-2022-2024-rokakh-s1153-161222> (дата звернення: 08.07.2024).