

УДК 343. 8

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.94>

## ПЕРСОНАЛ ПРОБАЦІЇ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Пузирний В.Ф.,

доктор юридичних наук, професор,  
проректор з освітньо-наукової роботи,  
Пенітенціарна академія України

### **Пузирний В.Ф. Персонал пробації: організаційно-правовий аспект.**

У статті детально досліджено організаційно-правові аспекти функціонування персоналу пробації в Україні. Особливу увагу приділено правовому регулюванню статусу працівників служби пробації, аналізу їх прав, обов'язків і професійних компетентностей. Вивчено нормативно-правові акти, що регулюють діяльність персоналу пробації, включаючи національне законодавство.

Розкрито організаційно-правовий статус персоналу пробації, який включає систему норм та регламентів, що визначають їхні права, обов'язки, відповідальність, а також організаційну структуру і принципи функціонування служби пробації. Працівники пробації мають низку прав, що забезпечують виконання ними своїх функцій. Серед основних обов'язків працівників пробації належать моніторинг виконання умов пробації, проведення індивідуальної роботи з особами, що перебувають під пробацією, підготовка звітів для судових органів та надання рекомендацій подальших заходів ресоціалізації. Правовий статус працівників пробації, як учасників правовідносин можна класифікувати на загальний (конституційний), спеціальний (родовий), галузевий та індивідуальний статуси. Проведено аналіз основних проблем, з якими стикається персонал пробації в контексті організаційних та правових викликів, таких як недостатність фінансування, обмеженість ресурсів, високе навантаження та відсутність достатньої мотивації.

Запропоновано конкретні рекомендації щодо вдосконалення правового статусу працівників пробації, їх професійного розвитку та покращення умов праці. Встановлено, що для подолання правових і організаційних викликів необхідно здійснити комплексні заходи, спрямовані на вдосконалення законодавчого регулювання, розробку і впровадження стандартів роботи уповноважених органів з питань пробації, а також забезпечення адекватної підготовки та підтримки персоналу пробації. Запропоновані заходи спрямовані на підвищення ефективності діяльності національної служби пробації, забез-

печення правової захищеності її персоналу та підвищення рівня професійної підготовки.

**Ключові слова:** пробація, персонал пробації, організаційно-правові аспекти, правове регулювання, професійна підготовка, проблеми пробації, нормативно-правові акти, засуджені, наглядова пробація, суб'єкт наглядової пробації, взаємодія органів пробації.

### **Puzyrnyi V.F. Probation Personnel: Organizational and Legal Aspect.**

In the article the author examines the organizational and legal aspects of functioning of probation personnel in Ukraine. Special attention is paid to legal regulation of the status of probation service employees, analysis of their rights, duties and professional competences. Normative legal acts regulating the activities of probation personnel including national legislation, are studied.

The organizational and legal status of probation personnel is revealed, which includes a system of norms and regulations that determine their rights, duties, responsibilities, as well as the organizational structure and principles of functioning of the probation service. Probation workers have a number of rights that ensure performing their functions. The main duties of probation officers include monitoring the fulfillment of probation conditions, conducting individual work with persons under probation, preparing reports for judicial authorities and providing recommendations for further resocialization measures.

The legal status of probation workers as participants in legal relations can be classified into general (constitutional), special (generic), sectoral and individual statuses. The main problems faced by probation staff in the context of organizational and legal challenges, such as insufficient funding, limited resources, high workload and lack of sufficient motivation, are analyzed. Specific recommendations are offered to improve the legal status of probation workers, their professional development and improvement of working conditions. The proposed measures are aimed at improving the efficiency of the National Probation Service ensuring the legal protection of its personnel and increasing the level of professional

training. It was established that in order to overcome legal and organizational challenges, it is necessary to carry out complex measures aimed at improving legislative regulation, developing and implementing work standards of authorized bodies on probation issues, as well as ensuring adequate training and support of probation personnel. Probation personnel play a critically important role in ensuring public safety and social reintegration of offenders.

**Key words:** probation, probation staff, organizational and legal aspects, legal regulation, professional training, probation problems, normative legal acts, convicts, supervised probation, subject of supervised probation, interaction of probation authorities.

**Постановка проблеми.** В процесі реформування системи кримінальної юстиції в Україні важливе місце займає розвиток пробації як альтернативи позбавленню волі. Впровадження інституту пробації спрямоване на зниження рівня рецидивної злочинності, забезпечення реабілітації та ресоціалізації осіб, які скоїли злочини, та зменшення витрат на утримання засуджених у місцях позбавлення волі. Однак ефективність системи пробації значною мірою залежить від професійного рівня, компетентності та організаційно-правового забезпечення діяльності її персоналу. Відсутність чітких нормативно-правових основ та належного методологічного забезпечення діяльності персоналу пробації призводить до труднощів у реалізації їх функцій, зокрема щодо нагляду, контролю та надання соціальної допомоги засудженим.

Успішна реалізація завдань пробації вимагає чіткого визначення організаційно-правових аспектів діяльності її персоналу. Це включає визначення правового статусу працівників пробації, їхніх прав та обов'язків, механізмів взаємодії з іншими органами та організаціями, а також питань їхнього професійного навчання та підвищення кваліфікації. В Україні процес розвитку пробації ще не досяг рівня, який би дозволив повною мірою реалізувати всі потенціали цього інституту, що підтверджується недостатнім рівнем законодавчого та методичного забезпечення роботи органів пробації. Існуюча нормативно-правова база, що регулює діяльність персоналу пробації, є фрагментарною і не повною мірою враховує специфіку їхньої діяльності, а також сучасні виклики, з якими вони стикаються у своїй роботі. Відсутність системного підходу до визначення посадових обов'язків, умов роботи, соціальних гарантій та професійної підготовки персоналу пробації створює ризики для ефективного виконання ними поставлених перед ними завдань.

**Мета дослідження** полягає в аналізі та вдосконаленні організаційно-правових аспектів

діяльності персоналу пробації в Україні, розробці рекомендацій щодо покращення нормативно-правового регулювання їхньої роботи з метою підвищення соціальної ефективності діяльності служби пробації.

**Стан опрацювання проблематики.** Теоретичні аспекти дослідження питань функціонування уповноважених органів з питань пробації та організаційно-правовий статус працівників відображено в працях вітчизняних вчених: В. Аніщенко, О. Джузи, О. Колба, А. Степанюка, Ю. Стефанюка, Л. Остапчук, А. Панчишина, В. Надьон, І. Яковець та інших вчених. Необхідність дослідження організаційно-правових аспектів діяльності персоналу пробації в контексті сучасних вимог до кримінальної юстиції є нагальною, оскільки саме від цього залежить здатність служби пробації виконувати свої завдання та функції на належному рівні та сприяти досягненню цілей виправлення та реабілітації засуджених, а також осіб звільнених від відбування покарання з випробуванням.

**Виклад основного матеріалу.** Персонал пробації відіграє ключову роль у системі кримінального правосуддя, здійснюючи нагляд і реабілітацію осіб, звільнених з місць позбавлення волі у порядку ст. 81, 82 КК України, та тих, які звільнені від відбування покарання з випробуванням [1]. Діяльність служби пробації регулюється комплексом міжнародних, національних правових актів та відповідних підзаконних актах, які встановлюють порядок організації уповноважених органів з питань пробації, права та обов'язки персоналу пробації, а також механізми нагляду і контролю.

Організаційно-правовий статус персоналу пробації включає систему норм та регламентів, що визначають їхні права, обов'язки, відповідальність, а також організаційну структуру і принципи функціонування служби пробації. Цей статус є важливим для забезпечення належного виконання завдань пробації, які включають здійснення контролю, ресоціалізацію та реабілітацію засуджених, а також осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням. В Україні основним законодавчим актом є Закон України «Про пробацію» [2]. Цей закон встановлює загальні положення про організацію і діяльність служби пробації, права і обов'язки працівників, їх соціальний захист, а також порядок працевлаштування, робочим часом, умовами праці та соціальним захистом працівників пробації, регулюються Кодексом законів про працю України та іншими актами трудового законодавства.

Державна установа «Центр пробації» є неприбутковою державною установою, створеною для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України з

питань пробації і безпосереднього спрямування та координації діяльності уповноважених органів з питань пробації, що належить до сфери управління Міністерства юстиції [3]. Діяльність персоналу пробації також регулюється низкою підзаконних актів, включаючи постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства юстиції України та інших відповідних органів.

Основними організаційними принципами уповноважених органів з питань пробації є:

1. Організаційна структура включає Центр пробації і функціонально відокремлені структурні підрозділи (філії), до складу яких входять уповноважені органи з питань пробації. Організація роботи працівників регламентується Положенням про Державну установу «Центр пробації», Правилами внутрішнього трудового розпорядку, положеннями про структурні підрозділи Центру пробації, положеннями про Філії та уповноважені органи з питань пробації, а також відповідними посадовими інструкціями [3].

2. Функціональний розподіл обов'язків працівників пробації визначені посадовими обов'язками, які залежать від їхньої кваліфікації, досвіду, компетентностей та рівня займаної посади. Це забезпечує ефективний розподіл функцій між працівниками та сприяє підвищенню ефективності реалізації пробаційних заходів.

3. До персоналу пробації висуваються специфічні кваліфікаційні вимоги, включаючи необхідність вищої юридичної або соціально-психологічної освіти, спеціальної підготовки та досвіду роботи в системі правоохоронних органів або соціальної роботи.

Правовий статус працівника пробації визначає сукупність його прав, обов'язків, відповідальності, гарантій та особливостей правового регулювання його діяльності. Цей статус регламентується основними положеннями Закону України «Про пробацію», де визначено основні права та обов'язки працівників та іншими нормативно-правовими актами, які регулюють трудові відносини та права працівників державної установи «Центр пробації». Працівники пробації мають низку прав, що забезпечують виконання ними своїх функцій:

- Права у сфері виконання посадових обов'язків: доступ до інформації, можливість звертатися до органів влади для отримання необхідної підтримки або інформації, застосування методів впливу в рамках закону.

- Права на соціальний захист: право на соціальне страхування, право на охорону праці, право на медичне обслуговування, право на отримання пільг і компенсацій відповідно до законодавства.

- Права на професійний розвиток: можливість підвищення кваліфікації, участь у професійних тренінгах і семінарах.

До основних обов'язків працівників пробації належать моніторинг виконання умов пробації, проведення індивідуальної роботи з особами, що перебувають під пробацією, підготовка звітів для судових органів та надання рекомендацій щодо подальших заходів ресоціалізації. Крім того, працівники пробації зобов'язані:

- Дотримуватись законодавства: виконувати свої обов'язки в межах закону та службових інструкцій.

- Забезпечувати дотримання прав підзвітних осіб: надавати необхідну допомогу і підтримку особам, які перебувають під пробацією, забезпечувати конфіденційність інформації.

- Звітувати про свою діяльність: вести звітність і подавати відповідні документи до вищих органів.

Стефанюк Ю. стверджує, що поняття правового статусу є фундаментальним у правознавстві. Воно описує правове положення певного суб'єкта (особи, організації, держави тощо) у правовій системі, визначаючи їхні права, обов'язки та відповідальність [4, с. 44]. Правовий статус – поняття багатогранне і передбачає наявність низки взаємопов'язаних елементів. На переконання В. Надьон, саме поняття правового статусу визначається через його структуру, а тому елементи статусу доцільно розглядати в їх взаємозв'язку [5, с. 87]. Однак аналіз юридичної літератури дає підстави для висновку, що єдиний підхід у питанні змісту правового статусу особи, у вчених-дослідників цього правового явища відсутній. Як стверджує Ю. Стефанюк зміст і структура правового статусу особи в юридичній літературі визначаються різними авторами дещо довільно, окремі елементи додаються чи, навпаки, вилучаються з його структури та змісту [4, с. 44]. Щодо відповідальності працівників пробації вона є: юридична - за порушення законодавства, неналежне виконання посадових обов'язків, розголошення конфіденційної інформації; адміністративна та кримінальна відповідальність - у разі порушення законодавства, що призводить до негативних наслідків або зловживання службовим становищем, працівники можуть нести адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства України; дисциплінарна відповідальність – за порушення трудової дисципліни, недбале виконання посадових обов'язків, включають догани, попередження або звільнення. Гарантії працівників пробації в Україні врегульовані нормативно-правовими актами та законодавством, які передбачають правові, соціальні та професійні гарантії для працівників пробації.

До правових гарантій відноситься:

1. Працівники пробації мають право на правовий захист своїх законних прав та інтересів під час виконання посадових обов'язків.

2. Забезпечується захист від будь-яких форм переслідування або дискримінації за виконання посадових обов'язків.

3. Особистий захист- у разі загрози життю чи здоров'ю, працівники мають право на особистий захист, який надається державою.

Соціальні гарантії передбачають:

1. Працівники пробації працюють за трудовим договором, держава гарантує стабільну та своєчасну виплату заробітної плати, яка включає оклад, надбавки та інші виплати.

2. Працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку, а також на додаткові відпустки за особливі умови роботи.

3. Працівники пробації підлягають соціальному страхуванню.

4. У разі необхідності, працівникам може бути надана матеріальна допомога.

Професійні гарантії:

1. Держава забезпечує можливості для підвищення кваліфікації та професійного розвитку, включаючи участь у навчальних програмах, тренінгах та семінарах.

2. Працівники пробації мають право на захист своїх професійних прав та інтересів через профспілкові організації та інші форми професійних об'єднань.

3. Забезпечення належних умов праці, включаючи безпечне та здорове робоче середовище.

На думку М. Панчишина правовий статус учасників правовідносин можна класифікувати на загальний (конституційний), спеціальний (родовий), галузевий та індивідуальний [6, с. 96]:

– загальний (конституційний), визначається Конституцією і не залежить від поточних факторів, є рівним, єдиним і стабільним для всіх суб'єктів - персонал пробації, як і всі громадяни, має конституційні права, такі як право на працю, відпочинок, свободу вираження думок тощо. Трудове законодавство регулює питання працевлаштування, трудових відносин, охорони праці та соціального захисту. Адміністративні норми визначають права і обов'язки у сфері реалізації державної політики в галузі виконання кримінальних покарань та виконання завдань, що ставить суспільство і держава перед уповноваженими органами з питань пробації.

– спеціальний (родовий статус) відображає особливості правового статусу суб'єктів, або індивідуально правовий статус персоналу пробації визначає специфічні права та обов'язки кожного працівника залежно від його посади, кваліфікації, компетентностей та досвіду роботи, які визначаються посадовими інструкціями і умовами колективного договору, включають конкретні завдання, відповідальність за виконання посадових обов'язків та дотримання норм

професійної етики. Можуть включати право на захист під час виконання посадових обов'язків, право на професійний розвиток, соціальні гарантії. Регулює заходи, які можуть бути застосовані до працівників за порушення службової дисципліни.

– галузевий статус характеризує специфіку правового регулювання у сфері пробації, зокрема: Закони і підзаконні акти, що регулюють діяльність уповноважених органів з питань пробації, такі як Закон про пробацію або інші нормативні-правові акти, якими встановлюються стандарти роботи. Визначають професійні критерії ефективної роботи у сфері пробації, кваліфікаційні вимоги до персоналу, етичні кодекси поведінки. Включає механізми моніторингу та оцінки ефективності роботи працівників пробації та процедури їх оцінки.

– індивідуальний статус гарантує законний захист персоналу під час виконання посадових обов'язків. Встановлює правила і стандарти трудової діяльності, забезпечуючи справедливі умови праці, можливості для навчання і розвитку. Вимагає від персоналу дотримання правових норм і стандартів професійної поведінки, підтримання високого рівня професійної етики.

Усі ці аспекти формують комплексний правовий статус персоналу пробації, що сприяє ефективній їх роботі і забезпечує баланс між їх правами і обов'язками.

Таким чином, організаційно-правовий статус персоналу пробації є комплексним і багатограним. Він сприяє забезпеченню ефективної діяльності персоналу пробації та виконанню завдань, спрямованих на реінтеграцію осіб, які вчинили кримінальне правопорушення, в суспільство. Вітчизняне кримінально-виконавче відомство гостро потребує нових, ініціативних кадрів і командних гравців. Успішно виконувати доручену справу може лише добре підготовлений, мотивований та впевнений у правильності своїх дій фахівець, свідомо пов'язавши власне життя з професійною самореалізацією в обраному ним професійному середовищі [7, с. 26].

Ефективна робота служби пробації сприяє зниженню рівня рецидиву та успішній соціальній реінтеграції правопорушників. Однак, діяльність персоналу пробації пов'язана з рядом правових і організаційних викликів, що потребують ретельного аналізу та систематичного вирішення.

1. Попри існування законодавчих основ, правове регулювання діяльності персоналу пробації залишається недостатньо деталізованим у частині специфічних аспектів їхньої роботи, зокрема, щодо управління ризиками і оцінки результативності. Відсутність чітких норм і стандартів може призводити до суб'єктивізму у прийнятті рішень та неефективного виконання посадових обов'язків.

2. Один з найважливіших організаційних викликів, з якими стикається служба пробації, це підготовка та постійне підвищення кваліфікації персоналу. Вимоги до працівників пробації включають не тільки юридичні знання, але й компетентності у галузі психології, соціальної роботи, управлінні конфліктами та комунікаціях. Однак, програми підготовки та підвищення кваліфікації часто не відповідають потребам практики, що знижує ефективність їх роботи.

3. Персонал пробації стикається з необхідністю оцінки і управління ризиками, пов'язаними з поведінкою осіб, які перебувають під пробацією. Відсутність належних інструментів і методик для оцінки ризиків може призвести до неадекватного реагування на потенційні загрози і рецидивів. Крім того, високе навантаження на одного працівника пробації ускладнює індивідуальний підхід до кожного підопічного, що є важливим для ефективної роботи. Якщо проаналізувати розподіл навантаження клієнтів пробації у Данії, то один співробітник працює з 40 клієнтами, у Швеції і Нідерландах середнє навантаження на одного працівника становить 25 осіб, у Фінляндії до 28 клієнтів; у Норвегії один працівник пробації працює з 20–25 клієнтами. В. Аніщенко в своєму дослідженні приходиться до висновку, що в національній службі пробації норми навантаження визначаються приблизно і становлять у середньому 45–47 осіб (суб'єктів пробації) на одного співробітника [7, с. 28].

4. Робота працівників служби пробації щоденно пов'язані з проблемами відсутності належного фінансування та ресурсного забезпечення. Крім того, персонал пробації потребує належної психологічної підтримки через високу емоційну напруженість професійної діяльності. Відсутність програм підтримки працівників пробації може призвести до професійного вигорання і зниження мотивації.

**Висновки.** Персонал пробації відіграє критично важливу роль у забезпеченні суспільної безпеки і соціальної реінтеграції правопорушників. Однак, правові і організаційні виклики, що стоять перед службою пробації, вимагають системного підходу до їх вирішення. Вдосконалення законодавчої бази, покращення підготовки кадрів, розробка ефективних методик управління ризиками та належне організаційне забезпечення є ключовими кроками на шляху до підвищення ефективності роботи персоналу пробації і зниження рецидиву в суспільстві.

Для подолання правових і організаційних викликів необхідно здійснити комплексні заходи, спрямовані на вдосконалення законодавчого регулювання, розробку і впровадження стандартів роботи уповноважених органів з питань пробації, а також забезпечення адекватної підготовки та підтримки персоналу пробації. Особливу увагу слід приділити розвитку сучасних інструментів оцінки ризиків і впровадженню інноваційних підходів у роботу з особами, що перебувають під пробацією.

Покращення фінансування і ресурсного забезпечення служб пробації також є необхідною умовою для ефективної організації їх роботи. Інвестиції у розвиток інфраструктури, технологічне оснащення і психологічну підтримку працівників пробації сприятимуть підвищенню якості їх професійної діяльності та зниження рівня рецидиву.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
2. Про пробацію: Закон України від 05.02.2015 року № 160-VIII *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 13. Ст. 93.
3. Положення про державну установу «Центр пробації»: Наказ Міністерства юстиції України № 896/5 від 29.03.2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/13NK8RzVNL5bNgr4d551jrjIWx-wVDWDQ/view> (дата звернення 24.06.2024).
4. Стефанюк Ю. Правовий статус особи: поняття і класифікація. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 4. С. 42–45.
5. Надьон В. В. Особливості прав та обов'язків, які виникають з правового статусу особи. *Вісник господарського судочинства*. 2015. № 4. С. 84–89
6. Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 95–98
7. Аніщенко В.О. Актуальні напрями вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації: економіко-правовий аспект. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 12. С. 25–30.