

УДК 342.9

DOI 10.32755/sjlaw.2019.01.058

Ткаченко О. Г.,

кандидат юридичних наук, начальник факультету пробації,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-5640-0906;

Залуговська Г. П.,

аспірант факультету заочного, контрактного навчання
та підвищення кваліфікації працівників,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0003-2258-5073

ДОБІР ТА ПІДГОТОВКА ЯК СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Статтю присвячено особливостям правового регулювання добору та підготовки кадрів як складової компетентності персоналу для Державної кримінально-виконавчої служби України. У роботі проаналізовано процес відбору, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, сформульовано концепцію кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України. Висвітлено проблему якісного та кількісного забезпечення кадрами органи та установи ДКВС України.

Ключові слова: *кадрове забезпечення, підбір кадрів, професійна компетентність персоналу ДКВС України, Академія Державної пенітенціарної служби України.*

Постановка проблеми. На теперішній час Державна кримінально-виконавча служба України (далі – ДКВС України) перебуває у стані реформування, метою якої є оптимізації її діяльності та приведення до світових стандартів. Основними завданнями реформи є залучення нових кадрів, удосконалення законодавства у сфері функціонування слідчих ізоляторів та установ виконання покарань [1].

Проте необхідно зазначити, що сьогодення для ДКВС України характеризується мінливістю законодавства, яке регулює її діяльність, та реорганізацією структурної побудови, внаслідок чого значно зросла як плінність кадрів, так і знизилась якість виконання ними своїх службових обов'язків, оскільки ефективність виконання поставлених перед ДКВС України завдань залежить не тільки від забезпеченості ресурсами, але і від якості кадрів, тобто професійної компетентності пенітенціарного персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти питання підбору кадрів для служби в ДКВС України досліджувалися у роботах відомих вітчизняних учених, серед яких праці О. Г. Боднарчука, В. А. Бадири, І. Г. Богатирьова, С. К. Гречанюка, С. А. Зінченка, В. А. Львовчкіна, В. П. Петкова, О. Б. Пташинського та ін. Проте, незважаючи на значний науковий доробок зазначених авторів, який пов'язаний з функціонуванням пенітенціарної системи, все ж таки вітчизняній юридичній науковій думці бракує концепції підбору кадрів для служби в ДКВС України. Така позиція актуалізує розгляд цього питання.

Метою статті є необхідність дати визначення поняттю професійна компетентність персоналу ДКВС України. Але для цього слід дослідити професійну компетентність у загальному значенні.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до чинного законодавства компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну або подальшу навчальну діяльність [2].

Професійна компетентність також нормативно закріплена як здатність учасника професійного навчання, в межах визначених за посадою повноважень, застосовувати спеціальні знання, вміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [3].

Що стосується науковців, то А. Званчук дає інше визначення, і вважає, що компетентність охоплює зону повноважень, знання і досвід у певній сфері діяльності [4].

У зв'язку з назрілою необхідністю та на основі вищезазначеного ми даємо авторське визначення. Професійна компетентність персоналу ДКВС України – є підсумком освіти та визначає здатність проходити службу особами рядового та начальницького складу ДКВС України в міжрегіональних управліннях з питань виконання кримінальних покарань та пробації, уповноважених органах з питань пробації, арештних домах, кримінально-виконавчих установах, спеціальних виховних установах, слідчих ізоляторах, виконувати посадові обов'язки щодо виправлення та ресоціалізації засуджених, і включає в себе спеціальні знання, навички, вміння та досвід.

Обов'язковою передумовою професійної компетентності персоналу ДКВС України ми вважаємо добір та всебічну підготовку осіб рядового та начальницького складу ДКВС України.

Оскільки ДКВС України є службою особливого характеру, то і добір кандидатів на службу має специфічні особливості і здійснюється, на нашу думку, двома шляхами:

- призначення громадян, які відповідають кваліфікаційним вимогам, на вакантну посаду до органу чи установи із прийняттям на службу до ДКВС України;

- зарахування на навчання до відомчого навчального закладу із специфічними умовами навчання із прийняттям на службу до ДКВС України.

Для здійснення якісного добору чинним законодавством передбачено певні вимоги до кандидатів на службу до ДКВС України.

Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» визначено, що на службу до ДКВС України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки [5].

Так, законом передбачені чіткі вимоги до кандидатів на службу, але і є недоліки. Конкретні вимоги до особистих, ділових і моральних якостей та критерії їх оцінки не зазначено. А тому ми вважаємо цю норму декларативною і пропонуємо внести зміни до частини 3 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України».

Особи рядового та начальницького складу ДКВС України під час виконання службових обов'язків змушені постійно перебувати у напрузі, що зумовлена емоційними та фізичними перевантаженнями під час роботи із засудженими та ув'язненими, несенням служби в несприятливих погодних умовах та в нічний час доби, тому кандидати на служби повинні мати відмінний стан здоров'я, що перевіряється під час проходження медичного обстеження.

У зв'язку з цим кожен кандидат на службу зобов'язаний пройти лікарську експертизу Медичної (військово-лікарської)

комісії, яка визначає стан здоров'я та можливість проходження служби, і діє відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС» [6].

Освітній рівень кандидата на службу повинен відповідати кваліфікаційним вимогам на певну посаду і підтверджується наявними в особи документами про освіту. Неможливо не зазначити, що рівень та якість вищої освіти є важливими факторами професійної компетентності персоналу ДКВС України, і впливають на його продуктивність та ефективність виконання функціональних обов'язків особами рядового та начальницького складу ДКВС України. Щодо освіти як невід'ємної складової професійної компетентності персоналу ДКВС України можна зазначити, що вона передбачає підготовку висококваліфікованих кадрів. Варто зосередити увагу на тому, що специфікою добору осіб на службу до ДКВС України зумовлена їх градація, і залежно від закладу вищої освіти, що здійснює підготовку, осіб, що проходять службу в ДКВС України, можна поділити на:

- громадян, які отримали освіту в загальних закладах освіти;
- громадян, які отримали освіту у вищих військових навчальних закладах або у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Загальні заклади освіти формують у здобувачів знання, вміння і практичні навички, способи мислення, професійні, світоглядні і громадянські якості у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією, але служба ДКВС України є службою особливого характеру, що зумовлений наявністю в неї специфічних завдань, і під час здійснення ними освітньої діяльності дуже важко це враховувати і забезпечити добірну підготовку. Тому під час прийому на службу громадян, які отримали освіту в загальних закладах освіти, виникає гостра необхідність в усвідомленні ними завдань і функцій ДКВС України та швидкої адаптації до порядку й умов проходження служби, саме тому вони потребують систематичної та ґрунтовної перепідготовки.

Професійний рівень як вимога до кандидатів на службу, є досить суб'єктивним поняттям, оскільки чинне законодавство не передбачає способи його перевірки, і на теперішній час точно

визначити його без проходження ним спеціального тестування та співбесіди неможливо.

Крім Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», вимоги до кандидатів на службу до ДКВС України передбачені і Законом України «Про запобігання корупції». Він передбачає одну з основних та обов'язкових вимог до кандидатів на службу в поліцію та ДКВС України – подання до призначення на посаду декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави, за минулий рік шляхом заповнення на офіційному веб-сайті Національного агентства запобігання корупції за формою, що визначається Національним агентством з питань запобігання корупції [7].

Але на цьому конкретно визначені умови на прийом на службу до ДКВС України обмежуються, хоча у зв'язку із специфікою проходження служби, можливо, варто було б їх розширити, особливо для осіб, які призначаються на вакантну посаду до органу чи установи із прийняттям на службу до ДКВС України.

Таким чином, добір кандидатів на службу є базовим необхідним елементом професійної компетентності персоналу ДКВС України, і є діяльністю компетентних посадових осіб з пошуку та підбору охочих вступити на службу, що за своїми особистісними характеристиками відповідають встановленими правовими нормами вимогам до кандидатів на службу.

На жаль, на теперішній час конкуренція серед претендентів є невеликою, що безпосередньо негативно впливає на якісний добір, і опосередковано – на професійну компетентність персоналу ДКВС України.

Наступною складовою професійної компетентності персоналу ДКВС України, що йде за добором кандидатів на службу, є їх підготовка для проходження служби з урахуванням усіх особливостей проходження служби.

Обраний Україною курс на євроінтеграцію ставить перед ДКВС України нові завдання, такі як якісна підготовка, яка відповідає сучасним вимогам суспільства, кадрів нового формату для системи. Адже від показника якості підготовки кадрів безпосередньо залежить рівень професійної компетенції персоналу ДКВС України.

Якісна підготовка професійних кадрів гармонізує й упорядковує державну діяльність, а, в кінцевому підсумку, забезпечує максимальну повноту реалізації стратегічних завдань [8].

Система підготовки кадрів для ДКВС України переживає сьогодні період пошуку нових стратегічних шляхів свого розвитку, який розпочався в 90-х роках ХХ століття [9, с. 32].

Підготовка осіб рядового і начальницького складу ДКВС України є дуже непростим завданням, адже в курсантів, студентів та молодих спеціалістів необхідно сформуванати ґрунтовну систему знань, умінь та навичок, які забезпечуватимуть виконання поставлених ДКВС України функцій та завдань.

На нашу думку, більш ґрунтовна та дієва підготовка з максимально ефектним результатом можлива саме стосовно курсантів та студентів вищого навчального закладу ДКВС України, оскільки під час тривалого навчання у спеціалізованому навчальному закладі, спрямованому на підготовку кадрів для ДКВС України, вони здобувають необхідну компетенцію.

На теперішній час існує єдиний відомчий вищий навчальний заклад, який здійснює добір абітурієнтів і спрямований на реалізацію державної політики у сфері вищої освіти та підготовку висококваліфікованих кадрів ДКВС України – Академія Державної пенітенціарної служби (далі – Академія ДПтС). Вона здійснює підготовку, пов'язану з наданням вищої освіти на першому, другому, а також на третьому рівнях вищої освіти за спеціальностями: «Психологія», «Економіка», «Правоохоронна діяльність» та «Право».

Як відомчий заклад вищої освіти зі специфічними умовами навчання Академія ДПтС має певні особливості добору та підготовки осіб рядового та начальницького складу ДКВС України.

Добір на навчання до Академії ДПтС проводиться за двома напрямками: громадян України на основі повної загальної середньої освіти та осіб рядового та молодшого начальницького складу ДКВС України.

Особи, які навчаються за кошти держави на денній формі навчання, приймаються на службу до ДКВС України із присвоєнням спеціального звання.

Як зазначалося раніше, вимоги Закону України «Про Національну поліцію» стосовно підготовки поліцейських у закладах

вищої освіти зі специфічними умовами навчання повинні поширюватись і на підготовку осіб рядового та начальницького складу ДКВС України. Тому до Академії ДПтС можуть бути зараховані громадяни України, яким станом на 31 грудня року вступу виповниться 17 років та які мають повну загальну середню освіту. Або особи рядового та молодшого начальницького складу органів і установ ДКВС України, які мають повну загальну середню освіту, віком від 17 років.

З метою ефективного використання коштів державного бюджету на підготовку фахівців за державним замовленням їх підготовка проводиться на підставі контракту про здобуття освіти, який укладається між навчальним закладом, відповідним міжрегіональним управлінням та особою, яка навчається.

Особливістю відомчого навчального закладу і є те, що у зв'язку з прийомом на службу після зарахування на навчання необхідно попередньо провести низку дій і заходів щодо кандидатів на навчання. Тому добір кандидатів на навчання з числа цивільних громадян виконують спеціально уповноважені підрозділи міжрегіональних управлінь та установ виконання покарань за місцем їх дислокації. До того ж він здійснюється попередньо, до початку вступної кампанії. Такі особи в обов'язковому порядку проходять медичну (військово-лікарську) комісію, їх попередньо вивчають на можливість проходження служби в особливих умовах, вони надають необхідні документи (наприклад для підтвердження громадянства, – оскільки на службу можуть бути прийняті винятково громадяни України) та заповнюють відповідні бланки для більш детального вивчення кандидатів на службу. Таким чином ретельно відібрані кандидати конкурують між собою і зараховуються на навчання тільки після здійснення відбору.

Також відмінністю Академії ДПтС від загальних закладів вищої освіти є те, що під час підготовки курсантів та студентів здійснюється співпраця з установами виконання покарань та уповноваженими органами з питань пробації з метою забезпечення курсантів та студентів практичним досвідом і його поєднання з теоретичними знаннями.

Навчання в Академії ДПтС поєднується із проходженням служби, а тому після закінчення навчання колишнім курсантам

присвоюється офіцерське спеціальне звання. Після закінчення навчання ДКВС України поповнюється висококваліфікованими молодими фахівцями. На нашу думку, більш ґрунтовна та дієва підготовка з формуванням необхідної професійної компетентності персоналу ДКВС України можлива саме стосовно курсантів та студентів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДКВС України, оскільки під час навчання в такому закладі враховуються потреби ДКВС України і це безпосередньо здійснює вплив на формування професійної компетентності здобувачів освіти, щоб вони сформували професійну компетентність, необхідну саме для проходження служби та практичної професійної діяльності в органах і установах ДКВС України, та мали готовність до дій в екстремальних ситуаціях з урахуванням особливостей проходження служби.

Але після випуску навчання та підготовка не припиняються. З метою закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб, що проходять службу в ДКВС України з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності, нормативно сформована система заходів, спрямована на їх закріплення та оновлення у плановому порядку – службова підготовка. Вона включає в себе 6 навчальних дисциплін і щороку проводиться підсумкова перевірка рівня службової підготовки за навчальний рік. Також для забезпечення мотивації навчання визначено структуру та систему оцінювання заліків. Слід зазначити, що у разі, коли особа за результатами підсумкової перевірки отримала підсумкову оцінку «незадовільно», вона зобов'язана перескласти заліки. Щодо осіб рядового і начальницького складу, які повторно отримали підсумкову оцінку «незадовільно», приймається рішення щодо вжиття заходів дисциплінарного впливу, що звичайно ж мотиваційно впливає [10].

На нашу думку, службова підготовка забезпечує підтримання рівня професійної компетенції персоналу ДКВС.

Законом України «Про Державну службу» визначено, що професійна компетентність – це здатність особи в межах, визначених за посадою повноважень, застосовувати спеціальні знання, вміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, нав-

чання, професійного та особистісного розвитку. Відповідно до нього державні службовці зобов'язані постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та вдосконалювати організацію службової діяльності. І під час просування державного службовця по службі враховується професійна компетентність [11].

Висновки. Таким чином, враховуючи все вищезазначене, на нашу думку, чинне законодавство, що регулює порядок та умови проходження служби в ДКВС України, потребує змін.

Ми вважаємо за доцільне внести зміни до: частини 1 статті 2 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» і закріпити принцип професіоналізму та охарактеризувати його як належне виконання службових обов'язків та безперервне підвищення рівня своєї професійної компетентності; частини 1 статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» і визначити, що професійна компетентність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є підсумком освіти й визначає здатність проходити службу в органах та установах ДКВС України, виконувати посадові обов'язки і включає в себе знання, навички, вміння і досвід; частини 1 статті 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» і закріпити за особами рядового та начальницького складу обов'язок підвищувати рівень своєї професійної компетентності.

Оскільки на осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію», а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських [5]. З метою підвищення якості службової підготовки назріла необхідність внести зміни до частини 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» і закріпити підставу звільнення зі служби за результатами підсумкової перевірки (у випадках, коли особа протягом двох навчальних років поспіль отримала зі службової підготовки підсумкову оцінку «незадовільно» і пересклала їх на «незадовільно»).

Отже, висновком може слугувати те, що проблема забезпечення органів та установ ДКВС України висококваліфікованими кадрами дедалі загострюється. Ми вважаємо, що професійна

компетентність персоналу ДКВС України має в собі такі складові елементи, як – добір та підготовка, якість яких прямо пропорційна якості професійної компетентності персоналу ДКВС. У зв'язку з їхньою важливістю ми пропонуємо внести зміни до чинного законодавства з метою підвищення рівня професійної компетенції персоналу ДКВС України.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.09.2017 р. № 654-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80> (дата звернення: 12.05.2019).

2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 19.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 20.03.2019).

3. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF/print> (дата звернення: 02.03.2018).

4. Званчук А. В. Професійність і компетентність у правовій сфері: поняття та співвідношення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. № 56. С. 73–79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdr_2010_56_12 (дата звернення: 20.03.2019).

5. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. Дата оновлення: 01.01.2019. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 01.06.2019).

6. Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: наказ Міністерства внутрішніх справ від 03.04.2017 № 285. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17> (дата звернення: 02.06.2019).

7. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Дата оновлення: 31.08.2018. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 03.06.2019).

8. Мосьондз С. О. Підготовка професійних кадрів як умова успішної реалізації державної політики у сфері науки. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3. С. 73–76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_12 (дата звернення: 05.06.2019).

9. Пенітенціарна система України: історія та сучасність / Богатирьов І. Г., Богунов С. О., Дука О. А. та ін.; за ред. О. В. Лісіцкова. Київ: Державна пенітенціарна служба України, 2013. 268 с.

10. Положення про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 08.09.2015 № 1675/5. Дата оновлення: 18.01.2019. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1088-15> (дата звернення: 21.03.2019).

11. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2019. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 21.03.2019).

Tkachenko O., Zaluhska G.

SELECTION AND TRAINING AS COMPONENTS OF PERSONNEL'S PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

Nowadays the State Criminal and Executive Service of Ukraine is in the state of reform. As a result-the turnover of personnel in the State Criminal-Executive Service of Ukraine and the role of their quality have increased. The concept "professional competence" was analyzed in the general, thus the definition of the personnel's professional competence of the State Criminal-Executive Service of Ukraine was formulated.

We consider selection and training of ordinary and command personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine to be components of professional competence. The ways of selection and requirements for candidates to the State Criminal-Executive Service of Ukraine were identified. The place of the personnel training system at the State Criminal-Executive Service of Ukraine, features and staff training in the higher educational institution with specific training conditions - the Academy of the State Penitentiary Service were determined and analyzed. In our opinion, more thorough and effective training of the personnel for the State Criminal-Executive Service of Ukraine is possible in particular with regard to cadets and students of higher educational institutions with specific training conditions at the State Criminal-Executive Service of Ukraine, because during studying in such institution, the needs for the State Criminal-Executive Service of Ukraine are taken into account and it influences directly on formation of professional competence required precisely for service and practical professional activity in the bodies and institutions of the State Criminal-Executive Service of Ukraine, taking into account the peculiarities of the service.

Having reviewed current legislation that regulates the procedure and conditions for service of the State Criminal-Executive Service of Ukraine, we identified disadvantages, and therefore we propose to amend the current legislation in order to increase the level of the personnel's professional competence of the State Criminal-Executive Service of Ukraine.

References

1. Ukraine (2017), *On Approval of the Concept Regarding Reform (Development) of the Penitentiary System of Ukraine*: Order, Cabinet of Ministers of Ukraine, Kyiv.
2. Ukraine (2017), *On education*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
3. Ukraine (2019), *On Approval of the Concept on Reforming Professional Training System of Civil Servants, Heads of Local State Administrations, their First Deputies and Deputies, Local Self-government Officials and Local Councillors*: Decree, Cabinet of Ministers of Ukraine, Kyiv.
4. Zvanchuk, A. V. (2010), "Professionalism and competence in the legal sphere: concept and correlation. Actual problems of state and law", *Actual problems of the state and law*, Vol. 56, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2010_56_12.
5. Ukraine (2005), *About the State Criminal-Executive Service of Ukraine*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
6. Ukraine (2017), *Regulations on the Activities of the Medical (Military Medical) Commission of the Ministry of Internal Affairs*: Order, Ministry of Internal Affairs, Kyiv.
7. Ukraine (2014), *On Preventing Corruption*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
8. Mosiond, S.O. (2012), "Training of professional staff as a condition for the successful implementation of state policy in the field of science", *Bulletin of the Academy of Advocacy of Ukraine*, No. 3, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_12.
9. Bogatyryov, I.G., Bogunov, S.O., Duka, O.A., Zinchenko, S.A., Kopotun, I.M. and Freiman G.O. (2013), "Penitentiary system of Ukraine: history and modernity", *Publication to the 15th anniversary of the establishment of a central executive authority on the execution of sentences*, Kyiv.
10. Ukraine (2015), *The Regulations on the Organization of Professional Training of Persons of the Ordinary and Commanding Staff of the State Criminal-Executive Service of Ukraine*: Order, Ministry of Justice of Ukraine, Kyiv.
11. Ukraine (2015), *On Civil Service*: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.