



УДК:343.121.4+364-23:343.83

[https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-2\(24\)-166-175](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-2(24)-166-175)

Дєєв Максим Валерійович кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри кримінального, цивільного та міжнародного права, Національного університету «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя <https://orcid.org/0009-0005-9896-3992>

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Анотація. Стаття присвячена комплексному дослідженню проблем соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України в умовах сучасних соціально-економічних викликів з урахуванням міжнародних стандартів та практики зарубіжних країн. Особливу увагу приділено особливостям соціального захисту персоналу в умовах воєнного стану, коли виконання службових обов'язків відбувається за підвищеного психологічного та фізичного навантаження, а нерідко – в умовах реальної загрози життю та здоров'ю працівників.

Обґрунтовано, що належний рівень соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби є ключовою передумовою забезпечення стабільності її функціонування, професійної мотивації працівників і дотримання стандартів прав людини у сфері виконання кримінальних покарань.

Проаналізовано наукові підходи до визначення поняття соціального захисту працівників правоохоронних органів, з'ясовано його змістовні елементи та особливості застосування у кримінально-виконавчій сфері. Досліджено норми Кримінально-виконавчого кодексу України та Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», що регламентують соціальні гарантії персоналу, зокрема у частині матеріального забезпечення, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування та інших форм соціальної підтримки.

Встановлено, що чинне законодавство у сфері соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України характеризується фрагментарністю та декларативністю, що ускладнює його практичну реалізацію. Проведено порівняльний аналіз із європейськими стандартами соціального захисту працівників пенітенціарних систем, на підставі чого визначено основні напрями вдосконалення національного законодавства з урахуванням принципів соціальної держави та стандартів Європейського Союзу.

Окрему увагу приділено проблемам реалізації соціальних гарантій персоналу кримінально-виконавчої служби на практиці, зокрема в частині грошового





забезпечення, пенсійного забезпечення та компенсацій за службу в умовах підвищеного ризику. Обґрунтовано необхідність системного перегляду підходів до соціального захисту персоналу з метою підвищення престижу служби, зменшення кадрового дефіциту та забезпечення належного рівня правового захисту працівників.

Ключові слова: соціальний захист, Державна кримінально-виконавча служба України, персонал, законодавство, соціальні гарантії, правоохоронні органи, європейські стандарти.

Dyeyev Maxym Valeriiovych PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Criminal, Civil, and International Law, National University “Zaporizhzhia Polytechnic” of Zaporizhzhia, <https://orcid.org/0009-0005-9896-3992>

SOCIAL PROTECTION OF THE PERSONNEL OF THE CRIMINAL EXECUTIVE SERVICE

Abstract. The article is devoted to a comprehensive study of the issues of social protection of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine in the context of contemporary socio-economic challenges, taking into account international standards and the practices of foreign countries. Particular attention is paid to the specific features of social protection of personnel under martial law, when performing official duties involves increased psychological and physical strain and, in many cases, a real threat to the life and health of employees.

It is substantiated that an adequate level of social protection for personnel of the criminal and executive services is a key prerequisite for ensuring the stability of their functioning, professional motivation of employees, and compliance with human rights standards in the execution of criminal penalties.

Scientific approaches to defining the concept of social protection of law enforcement officers are analyzed, its substantive elements are clarified, and the specifics of its application in the criminal and executive spheres are determined. The provisions of the Criminal and Executive Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On the State Criminal and Executive Service of Ukraine” regulating social guarantees for personnel are examined, in particular regarding material support, pension provision, medical care, and other forms of social assistance.

It is established that the current legislation in the field of social protection of personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is fragmented and declaratory, which complicates its practical implementation. A comparative analysis of European standards for the social protection of employees of the penitentiary system is carried out, on the basis of which the main directions for improving national





legislation are identified, taking into account the principles of the social state and the standards of the European Union.

Special attention is paid to the problems of the practical implementation of social guarantees for personnel of the criminal and executive services, in particular regarding monetary support, pension provision, and compensation for service under increased risk conditions. The necessity of a systematic revision of approaches to the social protection of personnel is substantiated to enhance the prestige of service, reduce staff shortages, and ensure an adequate level of legal protection for employees.

Keywords: social protection, State Criminal and Executive Service of Ukraine, personnel, legislation, social guarantees, law enforcement agencies, European standards.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування кримінально-виконавчої системи безпосередньо залежить від належного кадрового забезпечення та рівня соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби. Водночас в Україні питання соціальних гарантій працівників Державної кримінально-виконавчої служби тривалий час залишаються фрагментарно врегульованими, а їх реалізація на практиці має переважно декларативний характер. Низький рівень оплати праці, обмежений доступ до якісного медичного забезпечення, недостатні соціальні та пенсійні гарантії, а також підвищені професійні ризики негативно впливають на мотивацію персоналу та спричиняють відтік кваліфікованих кадрів.

Особливої гостроти зазначена проблема набула в умовах воєнного стану, коли персонал кримінально-виконавчої служби здійснює службові обов'язки за підвищеного психологічного та фізичного навантаження, нерідко в умовах загрози життю та здоров'ю. Водночас чинне законодавство не містить комплексного та системного підходу до соціального захисту цієї категорії працівників і не повною мірою відповідає європейським стандартам поводження з персоналом пенітенціарних установ.

У зв'язку з цим виникає об'єктивна потреба в науковому осмисленні правових засад соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби, виявленні прогалин і колізій у нормативно-правовому регулюванні, а також розробленні пропозицій щодо вдосконалення законодавства з урахуванням сучасних викликів та міжнародного досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби України, правових основ гарантій соціального та матеріального забезпечення працівників пенітенціарного сектору, а також їх відповідності міжнародним стандартам прав людини знайшла відображення у наукових працях таких вітчизняних дослідників, як А.О. Галай, Т.А. Денисова, О.П. Доробалюк, Н.М. Свириденко та інших. Ці науковці обґрун-





товують концептуальні засади соціального захисту службовців Державної кримінально-виконавчої служби України та аналізують чинні нормативно-правові механізми соціального забезпечення персоналу. Водночас у науковій літературі увага переважно зосереджена на загальних соціально-правових аспектах гарантій персоналу правоохоронних органів, аналізі окремих соціальних гарантій (оплата праці, пенсійне забезпечення, медичне обслуговування), а також загальних підходах до захисту прав працівників виправних установ. Разом з тим питання системного правового регулювання соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби, оцінки дієвості існуючих механізмів соціального захисту, адаптації цих механізмів до реалій воєнного стану, а також впливу організаційно-правових реформ на якість соціального захисту цієї категорії працівників залишаються недостатньо розробленими. Це зумовлює потребу у подальших комплексних дослідженнях правових, соціальних і організаційних аспектів захисту персоналу кримінально-виконавчої служби, зокрема з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів, міжнародних стандартів та практики зарубіжних країн.

Метою статті є дослідження правових засад соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби України, аналіз стану нормативно-правового регулювання та практики реалізації соціальних гарантій, а також обґрунтування напрямів удосконалення системи соціального захисту цієї категорії працівників з урахуванням сучасних викликів, зокрема умов воєнного стану та європейських стандартів.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що ще в радянський період науковці приділяли значну увагу дослідженню питань організації діяльності персоналу кримінально-виконавчої системи, зокрема акцентуючи увагу на мотиваційній складовій службової діяльності. У наукових працях того часу підкреслювалося, що ефективність функціонування виправних установ значною мірою залежить від належної організації праці персоналу, рівня його професійної підготовки та наявності стимулів до сумлінного виконання службових обов'язків. Погоджуємося з твердженням, що основами раціонального управління виправно-трудовою колонією, а відтак і організації діяльності персоналу, є чітке та обґрунтоване формування цілей, завдань і напрямів діяльності; належне організаційне, правове та матеріально-технічне забезпечення; а також ефективне управління установою шляхом координації зусиль структурних підрозділів, застосування дієвих механізмів контролю та стимулювання службової діяльності [1, с. 28]. Водночас соціальний захист персоналу розглядався переважно як допоміжний елемент організації служби, що зводився здебільшого до матеріального стимулювання та дисциплінарного впливу. Такий підхід не передбачав комплексного розуміння соціального захисту як системи правових, соціально-економічних та організаційних гарантій, спрямованих на забезпечення належних





умов проходження служби, збереження життя і здоров'я працівників, а також стабільності кадрового складу кримінально-виконавчої служби.

Як слушно зазначають Т.А. Денисова та О.П. Доробалюк, в умовах сучасної моделі економіки держава фактично втратила економічний інтерес до кримінально-виконавчої системи, що супроводжувалося зниженням уваги до соціального становища осіб, які в ній працюють. При цьому, якщо проблематика правового статусу та умов утримання засуджених періодично перебуває у фокусі уваги державних органів і суспільства, то питання соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби або залишаються поза увагою, або порушуються переважно в контексті недоліків службової діяльності [2, с. 194]. Водночас специфіка професійної діяльності персоналу установ виконання покарань полягає у постійній роботі з особами, які вчинили кримінальні правопорушення, мають проблеми соціальної адаптації, стану здоров'я та часто потребують особливого психологічного підходу, що об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до умов служби та рівня соціального захисту працівників.

У сучасних умовах функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України роль соціального захисту персоналу набуває нового значення. Підвищені професійні ризики, значне психологічне навантаження, дефіцит кадрових ресурсів, а також виконання службових обов'язків в умовах воєнного стану зумовлюють необхідність переосмислення підходів до соціального забезпечення працівників кримінально-виконавчої служби. У цьому контексті соціальний захист має розглядатися не лише як елемент мотивації персоналу, а як ключова умова забезпечення ефективності, стабільності та безперервності функціонування пенітенціарної системи загалом.

Так, А.О. Галай, досліджуючи організаційно-правові засади функціонування персоналу установ виконання покарань, до пріоритетних напрямів їх удосконалення відносить: формування та нормативне закріплення науково обґрунтованих цілей діяльності; системне визначення й регламентацію завдань і функцій персоналу та відповідних їм соціальних ролей; створення належних умов професійної праці; формування та нормативне закріплення системи гарантій ефективної діяльності персоналу установ виконання покарань; підвищення мотиваційної складової службової діяльності залежно від рівня реалізації покладених завдань [3, с. 175]. Наведені положення свідчать про те, що соціальний захист персоналу розглядається автором як невід'ємний елемент організаційно-правового забезпечення діяльності пенітенціарних установ.

Водночас Н.М. Свириденко пропонує комплексний підхід до розуміння соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, визначаючи його як систему додаткових соціальних гарантій щодо реалізації соціально-економічних прав, наданих державою з метою формування та розвитку професійних якостей працівників, задоволення їх матеріальних і





духовних потреб, а також збалансування й компенсації обмежень, законодавчо встановлених для цієї категорії осіб у зв'язку з особливостями їх правового статусу [4, с. 28]. Такий підхід дозволяє розглядати соціальний захист персоналу кримінально-виконавчої служби не як сукупність окремих соціальних пільг і гарантій, а як цілісну систему правових, організаційних та соціально-економічних заходів, спрямованих на забезпечення належних умов проходження служби, збереження кадрового потенціалу та підвищення ефективності виконання завдань, покладених на Державну кримінально-виконавчу службу України.

Таким чином, аналіз еволюції наукових підходів до організації діяльності персоналу кримінально-виконавчої служби свідчить про поступовий перехід від суто управлінсько-адміністративного розуміння мотивації до необхідності формування комплексної системи соціального захисту персоналу, що відповідає сучасним викликам і європейським стандартам у сфері виконання кримінальних покарань.

Подальший аналіз потребує звернення до чинного нормативно-правового регулювання соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої служби з метою оцінки його відповідності задекларованим науковим підходам та сучасним умовам функціонування пенітенціарної системи. Насамперед це стосується положень Кримінально-виконавчого кодексу України (КВК України) [5], Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [6], а також підзаконних нормативно-правових актів, що визначають правовий статус персоналу, умови проходження служби та систему соціальних гарантій.

У загальних положеннях КВК України закладено принципи та завдання кримінально-виконавчого законодавства (статті 1 та 5), які мають значення для соціального захисту персоналу, оскільки забезпечують правове поле діяльності служби в цілому. Водночас у самому Кодексі відсутні конкретні статті щодо соціальної підтримки персоналу, а також прямі норми щодо оплати праці, відпусток, гарантій у разі травматизму або служби в умовах особливого стану. Ці питання регулюються окремими спеціальними законами та підзаконними актами, зокрема: Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»; Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; підзаконними актами Міністерства юстиції, які визначають грошове забезпечення, компенсації та інші соціальні гарантії персоналу.

Соціальний захист персоналу безпосередньо закріплений у ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», яка є ключовою нормою щодо правового регулювання соціальних гарантій службовців. Частина 1 цієї статті встановлює обов'язок держави забезпечувати соціальний захист персоналу відповідно до Конституції України, цього Закону та інших законів. Частина 2 ст. 23 визначає умови грошового та матеріального забезпечення персоналу, включно з оплатою праці працівників та службовців, зокрема:





законодавство має забезпечувати належні матеріальні умови для комплектування служби висококваліфікованими кадрами; передбачено диференційований підхід до оплати праці залежно від характеру та умов служби чи роботи; встановлюються стимули для досягнення високих результатів у службовій діяльності; закладено принцип компенсації персоналу фізичних та інтелектуальних затрат. Пенсійне забезпечення осіб рядового та начальницького складу також прямо врегульоване в цій статті: воно здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [7]; передбачено соціальні гарантії для осіб, які звільняються зі служби, відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [8]. Інші положення Закону, хоча й не названі прямо «соціальними гарантіями», посилюють захист персоналу через додаткові механізми: забезпечення безпеки, честі та гідності працівників і членів їхніх сімей як окрема гарантія, що охороняється законом; право носіння форменого одягу та спеціальних звань, що також є елементами соціального статусу персоналу.

Аналіз положень ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» показує, що хоча закон прямо визначає обов'язок держави забезпечувати соціальний захист персоналу та встановлює основні елементи матеріального, пенсійного та медичного забезпечення, його норми мають декларативний характер і не завжди забезпечують комплексний підхід. Наприклад: відсутні чіткі механізми реалізації соціальних гарантій у разі професійного ризику, травматизму чи служби в умовах особливого стану; не врегульовано питання психологічної підтримки та професійної адаптації персоналу, що працює в умовах підвищеного стресу та ризику; деякі положення відсилають до інших законів (пенсійного, про статус ветеранів тощо), що створює фрагментарність і ускладнює практичну реалізацію соціальних гарантій; недостатньо конкретизовані стимули для мотивації та підвищення ефективності службової діяльності, особливо в умовах кадрового дефіциту та високого навантаження на персонал.

Таким чином, чинний Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» хоча і закладає основи соціального захисту, проте не забезпечує повноцінну та системну правову основу, що враховує сучасні виклики пенітенціарній системі, зокрема підвищені професійні ризики, психологічне навантаження та службу в умовах воєнного стану. Це підтверджує необхідність подальшого удосконалення нормативно-правової бази соціального захисту персоналу ДКВС, зокрема шляхом інтеграції комплексних гарантій у єдину законодавчу рамку та розробки практичних механізмів їх реалізації.

У контексті виявлених прогалин національного правового регулювання доцільним є звернення до європейських стандартів соціального захисту персона-





лу пенітенціарних установ, які розглядають працівників кримінально-виконавчої системи не лише як елемент адміністративного апарату, а як ключову складову забезпечення прав людини та ефективного функціонування всієї системи виконання покарань.

Зокрема, у документах Ради Європи, насамперед Європейських пенітенціарних правилах (Recommendation Rec(2006)2), наголошується, що персонал пенітенціарних установ має користуватися належними умовами праці, справедливим і достатнім рівнем оплати, соціальними гарантіями, а також ефективними механізмами захисту життя, здоров'я та професійної гідності [9]. Європейський підхід виходить із того, що якість соціального захисту персоналу безпосередньо впливає на безпеку установ, дотримання прав засуджених і рівень довіри до пенітенціарної системи загалом.

Окрему увагу в європейських стандартах приділено таким аспектам, як:

- забезпечення психологічної підтримки персоналу та профілактика професійного вигорання;
- підвищені соціальні гарантії для працівників, які виконують службові обов'язки в умовах підвищеного ризику;
- безперервна професійна підготовка та кар'єрний розвиток як елемент соціального захисту;
- чітке нормативне визначення компенсацій у разі ушкодження здоров'я або загибелі під час виконання службових обов'язків.

Порівняльний аналіз свідчить, що в Україні соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби залишається переважно фрагментарним і декларативним, тоді як у європейських країнах він має системний і комплексний характер, поєднуючи правові, соціально-економічні та організаційні гарантії. Особливої актуальності це набуває в умовах воєнного стану, коли навантаження на персонал суттєво зростає, а ризики для життя і здоров'я набувають системного характеру. У зв'язку з цим адаптація європейських стандартів соціального захисту персоналу пенітенціарних установ до національного законодавства України має розглядатися не лише як складова євроінтеграційних процесів, а як необхідна умова забезпечення стійкості та ефективності функціонування кримінально-виконавчої системи.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є важливим чинником забезпечення стабільності, ефективності та безперервності функціонування пенітенціарної системи. В умовах підвищених професійних ризиків, значного психологічного навантаження, кадрового дефіциту та виконання службових обов'язків під час воєнного стану роль соціальних гарантій для персоналу набуває принципово нового значення.

З огляду на це обґрунтовано доцільність удосконалення національного законодавства у сфері соціального захисту персоналу Державної кримінально-



виконавчої служби України шляхом конкретизації соціальних гарантій, запровадження дієвих механізмів їх реалізації, а також адаптації європейських стандартів до сучасних безпекових і соціально-економічних умов функціонування пенітенціарної системи.

Література:

1. Брызгалов В.Н., Коломиец В.Т. Некоторые вопросы организации и управления ИТК. К.: Наука, 1969. 123 с.
2. Денисова Т. А., Доробалиук О. П. Соціально-правовий захист персоналу кримінально-виконавчої системи України. Актуальні проблеми юридичної науки – 2014 : [Матеріали міжнародної науково-практичної конференції], (Київ, 21 березня 2014 р.) / За заг. ред. д.ю.н., професора В. К. Матвійчука, д.ю.н., доцента Ю. В. Нікітіна, д.ю.н., професора Є. О. Гіди. К. : ВНЗ «Національна академія управління», 2014. С. 194-198.
3. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2003. 215 с.
4. Свириденко Н.М. Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ...доктора філософії: 081-Право. Чернігів, 2023. 318 с.
5. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11 липня 2003р. № 1129-IV/ Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 3. Ст.21.
6. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 р. №2713-IV/Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 30. Ст. 409.
7. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 01січня1992 р. №2263-XII/Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 29. Ст. 399.
8. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993р. № 3551-XII /Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 45. Ст. 425.
9. Європейські пенітенціарні правила (Recommendation Rec(2006)2): Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи від 11 січня 2006 року. URL: <https://www.refworld.org/ru/legal/resolution/coeministers/2006/ru/11978>.

References:

1. Bryzgalov, V. N., & Kolomiets, V. T. (1969). Some issues of organization and management of ITC. Kyiv: Nauka, 123 p.
2. Denysova, T. A., & Dorobaliuk, O. P. (2014). Social and legal protection of personnel of the criminal-executive system of Ukraine. In Current Issues of Legal Science – 2014: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference (Kyiv, March 21, 2014) (pp. 194–198). Kyiv: National Academy of Management [in Ukrainian].
3. Halai, A. O. (2003). Organizational and legal principles of formation and functioning of personnel of penal institutions (PhD dissertation in Law, specialty 12.00.07). Kyiv, 215 p. [in Ukrainian].
4. Svyrydenko, N. M. (2023). Legal and social protection of personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine (Doctor of Philosophy dissertation, specialty 081 – Law). Chernihiv, 318 p.[in Ukrainian].
5. Criminal-Executive Code of Ukraine: Law of Ukraine of July 11, 2003 No. 1129-IV. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 2004, No. 3, Art. 21[in Ukrainian].
6. On the State Criminal-Executive Service of Ukraine: Law of Ukraine of June 23, 2005 No. 2713-IV. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 2005, No. 30, Art. 409[in Ukrainian].





7. On Pension Provision for Persons Discharged from Military Service and Certain Other Persons: Law of Ukraine of January 1, 1992 No. 2263-XII. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 1992, No. 29, Art. 399[in Ukrainian].

8. On the Status of War Veterans and Guarantees of Their Social Protection: Law of Ukraine of October 22, 1993 No. 3551-XII. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 1993, No. 45, Art. 425 [in Ukrainian].

9. European Prison Rules (Recommendation Rec(2006)2): Recommendation of the Committee of Ministers of the Council of Europe of January 11, 2006. Available at: <https://www.refworld.org/ru/legal/resolution/coeministers/2006/ru/11978>.

Дата першого надходження статті до видання: 30.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 13.02.2026