

ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 24, 58, 59, 60, 93, 190-1 Кримінального кодексу України в частині, що передбачає смертну кару як вид покарання (справа про смертну кару). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-99>.
2. Закон України «Про внесення змін до Кримінального, Кримінально-процесуального та Виправно-трудового кодексів України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1483-14>.
3. Дуюнова Т.В. Особливості виконання довічного позбавлення волі стосовно засуджених жінок. *Форум права*. 2013. № 1. С. 280–283. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_1_49
4. Кримінально-виконавчий кодекс України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1129-15/page>.
5. Пожизненное лишение свободы. Краткий информационный документ. *School of Law*. University of Nottingham, 2018. URL: <https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2018/04/пожизненное-заклучение.pdf>.
6. Crewe B., Hulley S., Wright S. The gendered pains of life Imprisonmen. *Британский журнал криминологии*. 2017. Том 57. С. 1359–1378.
7. Rutherford M. The Corston report and the government's response: the implications for women prisoners with mental health problems. London : Sainsbury Centre for Mental Health; 2008. URL: http://www.scmh.org.uk/pdfs/scmh_corston_response.pdf.
8. Declaration on women's health in prison: correcting gender inequity in prison health. Copenhagen : World Health Organization Regional Office for Europe 2009. URL: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/76513/E92347.pdf.
9. Bastick M., Townhead L. Women in prison: a commentary on the United Nations standard minimum rules for the treatment of prisoners. Geneva : Quaker United Nations Office, 2008. URL: <http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/women-in-prison/WIP-CommentarySMRs200806-English.pdf>.
10. Health in prisons. A WHO guide to the essentials in prison health. Copenhagen : World Health Organization Regional Office for Europe, 2007. URL: http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/women-inprison/Women_in_prison_Preliminary.pdf.
11. Про скасування довічного позбавлення волі для жінок. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/48523>.
12. Порошенко помилював жінку, яка була засуджена до довічного ув'язнення за вбивство двох осіб. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/poroshenko-pomiluvav-yedinu-v-ukrayini-zhinku-zasudzhenu-do-dovichnogo-uv-yaznennya-za-podviyne-vbivstvo-1117629.html>.

УДК 343.8

СТАТУС ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

STATUS OF PERSONNEL OF BODIES AND INSTITUTIONS OF CARRIAGE. PROBLEM ASPECTS

Салогуб М.Ю., студент V курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню статусу персоналу органів та установ виконання покарань. Автором розкриті проблемні аспекти правового положення працівників цих установ. Привертено увагу до чинників, які гальмують процес реформування, а саме: відтік кадрів, професійна підготовка, процес «вигорання» робітників та проблема забезпечення безпеки персоналу. Запропоновані шляхи вирішення.

Ключові слова: персонал органів і установ виконання покарань, реформи, відтік кадрів, професійна підготовка, безпека.

Статья посвящена исследованию статуса персонала органов и учреждений исполнения наказаний. Автором раскрыты проблемные аспекты правового положения работников данных учреждений. Привлечено внимание к факторам, которые тормозят процесс реформирования, а именно отток кадров, профессиональная подготовка, процесс перегорания рабочих и проблема обеспечения безопасности персонала. Предложены пути решения.

Ключевые слова: персонал органов и учреждений исполнения наказаний, реформы, отток кадров, профессиональная подготовка, процесс перегорания рабочих, безопасность персонала.

The article is devoted to the analysis of the status of the personnel of the bodies and institutions for the execution of sentences. The author discloses the problematic aspects of the legal status of employees of these institutions. He pays attention to the factors that slow down the process of reform, like as the movement of highly skilled personnel, professional training, the process "burnout" of workers and the problem of ensuring the safety of personnel. The author proposes a solutions of problems.

The author that the Constitution of Ukraine, make the state machinism for protection human rights in all spheres of life, but safety of bodies and institutions for the execution of sentences needs of modernity. Criminal-execution law of Ukraine require new standards

the personnel of the bodies and institutions for the execution of sentences are an unsecured part of the system of serving sentences. They play the high role. It is absolutely unfair and requires radical changes to achieve the goals of punishment. The legal status of employees must be in line with European requirements

At all times, work with staff was considered a "calling card" of any organization or department. The state institution require that the staff should be the face of the state and worthy represented at all levels.

Key words: status of the personnel of the bodies and institutions for the execution of sentences, reforms, movement of highly skilled personnel, professional training, the process "burnout" of workers, ensuring the safety of personnel.

У процесі виконання та відбування кримінальних покарань увага громадськості, контролюючих державних органів постійно зосереджується на засуджених. При цьому інтереси та проблеми осіб, які забезпечують цей процес, фактично не беруться до уваги. Внаслідок цього у системі виконання покарань спостерігається низка проблем: неефективне та непрофесійне виконання обов'язків

персоналом, значний відтік кадрів з установ виконання покарань (далі – УВП).

Тобто виходить, що держава не цікавиться питанням забезпечення працівників системи моральними та матеріальними благами. За такої постановки питання постає проблема відсутності зацікавленості ефективним виконанням своїх функцій персоналом, що негативно впли-

ває на весь процес виконання покарання і не дає повною мірою досягти цілей процесу покарання взагалі. Недостатнє матеріальне забезпечення та низький престиж професії призводять до відтоку кадрів із системи. Особи, що залишаються працювати на таких умовах, здебільшого не є професіоналами, що також негативно впливає на процес виконання покарань. За наявності таких невіршених питань гальмується реформування Державної кримінально-виконавчої служби України та уповільнюється підведення служби під міжнародні вимоги. У зв'язку з ненормованим робочим днем, необхідністю виконання обов'язків за посадою, яка є вакантною, працівники піддаються значним моральним та фізичним навантаженням, що призводить до психосоматичних та психовегетативних порушень, а також професійного «вигорання». Зрозуміло і цілком закономірно, що УВП не створює сприятливу морально-духовну атмосферу для особистості, але перелічені проблеми посилюють деструктивний вплив на співробітників [1, с. 75].

Важливою частиною процесу вдосконалення діяльності будь-якого органу, установи чи навчального закладу є наявність кваліфікованих, компетентних, грамотних, ерудованих, професійно підготовлених працівників, здатних на високому організаційному рівні виконувати поставлені перед конкретним підрозділом завдання.

По-перше, можна спостерігати постійний відтік кадрів із системи, оскільки престиж професії надзвичайно низький, адже особливості моральної чи матеріальної зацікавленості в роботі із засудженими немає. Закономірно, що установа виконання покарань не створює сприятливу морально-духовну атмосферу для особистості. Тому для кожного пересічного громадянина зрозумілі слова працівників установ виконання покарань, що вони, забезпечуючи визначене їм державою завдання ізоляції злочинців, фактично разом із ними відбувають покарання.

Працівники установ виконання покарань щоденно витримують значні моральні й фізичні навантаження. Більшість із них працює в умовах подвійного навантаження, має ненормований робочий день, тиждень, часто без вихідних днів, оскільки доводиться «перекривати» тимчасово незаповнені вакантні посади.

По-друге, значна частина працюючих в установах кримінально-виконавчої служби не відповідає високим професійним вимогам, які визначені сучасними міжнародними стандартами щодо утримання засуджених, освіти та високотехнологічного виробництва. Від цього найбільше потерпає сам працівник і, звичайно, засуджені. Отже, гальмується поступ у реформуванні кримінально-виконавчої служби України.

По-третє, це безпека працівника під час несення служби. Застарілі спеціальні засоби в установі не відповідають стандартам із забезпечення безпеки, як працівникам, так і засудженим.

На мою думку, для зупинення цього процесу необхідно докорінно покращити фізичний і психологічний відбір, суттєво дослідивши соціально і професійно важливі якості особистості, яку підбирають на службу, задля спроможності на високому організаційному рівні виконувати поставлені завдання.

Також на установи виконання покарань в обличчя молодших інспекторів, інспекторів, офіцерів та керівництва покладається надзавдання – змінити світогляд і поведінку злочинця. Водночас інтереси та проблеми осіб, які виконують цей процес, фактично не беруться до уваги. Спостерігаються відсутність результативних планів кар'єри, низька мотивація праці, недосконалість професійного навчання.

Професійна підготовка рядового і начальницького складу – це організований процес з оволодінням знаннями, спеціальними уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання службових завдань. Профе-

сійна підготовка включає основні форми здобуття освіти: навчання у вищих і спеціалізованих навчальних закладах освіти, стажування на курсах підвищення кваліфікації, удосконалення професійної майстерності на виробництві.

Взагалі є безліч інших підходів до професійного розвитку, включаючи консультації, тренінги, спільні практики, наставництво, технічну допомогу.

Професійна підготовка персоналу здійснюється у відомчих навчальних закладах, навчальних закладах інших міністерств і відомств та за місцем проходження служби. Після навчання мають одразу ділити працівників, які більш схильні до роботи в установах покарання, та осіб, які можуть працювати у службі пробачії. Додатково працівників, які бажають працювати в установах виконання покарання, також треба поділити за напрямками їх підготовки. Тим самим забезпечиться робота працівника на своєму робочому місці, його досягнення поставленого завдання державою та суспільством: виправлення і ресоціалізація осіб, які скоїли злочин [2, с. 40].

Нове законодавство, активні соціальні перетворення, розширення міжнародних зв'язків, що спрямовані на зміцнення демократії утвердження в національній системі законодавства принципу верховенства права, розвиток ринкової економіки, посилення ролі громадськості і громадського контролю за діяльністю державних інституцій вимагають по-новому працювати і мислити.

Дослідивши проблеми, що мають місце в системі, можна визначити кілька шляхів їх подолання – кількісний та якісний. Реалізуючи будь-який із них, треба відштовхуватись від фінансового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби, оскільки ми живемо в такий час, що на моральних устоях і ентузіазмі ці питання не вирішуються. Отже, держава має правильно оцінити ту високу роль, яку виконують працівники системи, та забезпечити відповідне матеріальне забезпечення кримінально-виконавчої служби з огляду на її роль в оздоровленні українського суспільства. Із вирішенням питання щодо необхідного матеріального забезпечення системи можна буде говорити про її якісну зміну.

Основними аспектами кількісного шляху вирішення проблем є: перегляд функцій працівників із метою нормального розподілу навантаження та удосконалення соціально-виховної роботи із засудженими; внесення необхідних змін у зв'язку з перерозподілом навантаження до штатної чисельності працівників УВП.

Щодо якісного шляху, то, безумовно, виключно необхідним є забезпечення престижної заробітної плати на рівні 14 000–18 000 грн, що ніяк не є завищеною, враховуючи ті функції, які виконують працівники, та введення реального соціального захисту і гарантій, що дасть змогу залучити в систему фізично, морально та соціально здорових високоосвічених працівників. Щоб закріпити в системі молодих працівників, потрібне впровадження практики забезпечення їх житлом. У зв'язку з наявністю великої кількості професійних хвороб необхідне вирішення питання лікувальних закладів кримінально-виконавчої системи та створення оздоровчо-санітарних закладів.

В усі часи робота з персоналом вважалась «візитною картою» будь-якої організації чи відомства. А щодо державної установи вимога єдина: персонал має бути обличчям держави та гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті має будуватись кадрова політика, завдання якої – готувати і виховувати персонал, а також вирішувати проблемні питання у цьому напрямі [3, с. 12].

Як вже зазначалось, нагальною потребою також є безпека персоналу установ виконання покарань. Зі змісту ст. 102 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) можна виокремити, що встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами порядок виконання і відбування покарання (режим у виправних і

виховних колоніях) має забезпечувати, зокрема, безпеку персоналу. Це цілком природно, оскільки така суспільна діяльність, як кримінально-виконавча, пов'язана з ризиками різноманітного характеру, що створюють загрозу для життя та здоров'я осіб, які задіяні в процесі реалізації певних програм, завдань, статутних повноважень тощо. Отже, забезпечення безпеки працівників установ виконання покарань виступає однією з основних режимних вимог у процесі виконання кримінальних покарань.

Загалом безпека – це багатоаспектне поняття, яке можна визначити як стан, коли кому-небудь чи чому-небудь ніщо не загрожує; гарантію, необхідну умову життєдіяльності особи, суспільства, держави, що дає їм змогу зберігати та збільшувати духовні та матеріальні цінності; відсутність небезпек та загроз для об'єкта [4, с. 58]. Варто зазначити, що суть безпеки полягає в постійному існуванні загрози і перманентній необхідності управління нею.

Проблема безпеки персоналу УВП має комплексний характер. Вона не має обмежуватися захистом працівників від злочинних посягань із боку засуджених, а й має включати їх захист від дії небезпечних технічних, медичних та інших несприятливих факторів, які посилюються в місцях позбавлення волі. До того ж поняття безпеки персоналу УВП має включати й негативний вплив оточення на працівників у плані їх професійної деформації, що перебуває у прямій залежності від стажу роботи або служби в місцях позбавлення волі, а також виду УВП [5, с. 129].

До поняття безпеки персоналу ДКВС України варто включати й негативний вплив оточення на працівників у плані їх професійної деформації, що перебуває у прямій залежності від стажу роботи або служби в місцях позбавлення волі, а також виду установи виконання покарань. Мінімальні стандартні правила поведінки з в'язнями зазначають, що після прийняття на роботу і у процесі подальшої діяльності працівники мають підтримувати і підвищувати свою кваліфікацію, проходячи без відриву від роботи курси підготовки, що організуються у відповідні проміжки часу [6]. Адже наявність специфічного об'єкта управління, а саме засуджених, потребує від персоналу індивідуального, групового, стійкого, тривалого спілкування з засудженими, що безумовно впливає на якість виконання функціональних обов'язків, а саме забезпечення режиму в установах виконання покарання.

Співвідношення безпеки з режимом позбавлення волі варто розглядати у трьох основних аспектах: 1) вона є складовою частиною мети загальної безпеки, що визначена у міжнародних документах як виправдання покарання у виді позбавлення волі; 2) безпека створює умови для нормальної життєдіяльності установ виконання покарань, з огляду на що її можна розглядати як засіб забезпечення правопорядку, тобто режиму; 3) правопорядок у місцях позбавлення волі виступає одним із чинників, який зумовлює забезпечення безпеки персоналу [7, с. 43].

До основних засобів забезпечення безпеки персоналу ДКВС України варто зарахувати і заходи кримінально-виконавчого характеру, котрі у поєднанні з правовими та організаційними аспектами суттєво доповнюють кримінально-правові заходи. Так, КВК України у ст. 106 передбачає, що до осіб, позбавлених волі, якщо вони чинять фізичний опір персоналу колонії, злісно не виконують його законні вимоги, проявляють буйство, беруть участь у масових заворушеннях, захваті заручників або чинять інші насильницькі дії, а також втікають із-під варті з метою припинення вказаних протиправних дій, а також задля запобігання заподіяно цими особами шкоди оточенню або самим собі застосовуються фізична сила, спеціальні засоби, гамівна сорочка та зброя [8].

Серед основних чинників, які впливають на безпеку працівників установ виконання покарань, безумовно, соціально-правовий захист виступає наріжним каменем та фундаментальною основою забезпечення безпеки. Як

видається, під соціально-правовим захистом працівників кримінально-виконавчої системи варто розуміти діяльність держави з вироблення й реалізації заходів правового, соціально-економічного, матеріально-технічного й організаційного характеру з метою забезпечення у повному обсязі гарантованих нормативними актами умов для здійснення ними службової діяльності.

Особиста безпека персоналу кримінально-виконавчої служби являє собою складову частину більш загальної проблеми – безпеки особи або стану, зумовленого певними суспільними відносинами, що забезпечують відсутність небезпеки. Більш точно особисту безпеку можна визначити як систему відносин і юридичних норм, які регулюють ці відносини з метою забезпечення громадського спокою, недоторканості житла і здоров'я працівників, нормального режиму праці та відпочинку [6].

Нині до критерію оцінки стану безпеки персоналу УВП варто зарахувати: криміногенний склад засуджених, кількість осіб, які перебувають на медичному обліку як наркомани, алкоголіки, ті, хто має психічні відхилення, ВІЛ-інфіковані, хворі на туберкульоз; дотримання засудженими вимог адміністрації дисциплінарного характеру, а також їх ставлення до цих вимог й кількість конфліктів, які виникають між утримуваними та персоналом установи; кількість погроз стосовно працівників й інших засуджених; кількість персоналу, що захворів на туберкульоз чи інші захворювання як загального, так і психічного характеру, включаючи ВІЛ-інфекцію; статистичні дані про дії протиправного характеру, вчинені щодо персоналу або їх близьких, родичів тощо [9, с. 32].

Важливе значення має профілактична діяльність у місцях позбавлення волі, спрямована на попередження злочинних проявів стосовно персоналу. Це дає змогу зарахувати профілактику злочинів та інших правопорушень до засобів забезпечення особистої безпеки працівників.

Нагляд за поведінкою засуджених також відіграє значну роль серед інститутів кримінально-виконавчого права. Саме неналежна організація нагляду є одною з умов вчинення злочинів проти працівників установ.

Наступним таким засобом є чітко регламентований внутрішній розпорядок виправної установи, спрямований на попередження зі сторони засуджених нових злочинів й інших правопорушень, на забезпечення нормальної діяльності виправної установи загалом, його частин та служб, особових осіб, на створення найбільш сприятливих умов для здійснення виправного процесу.

Основними функціями системи безпеки в УВП є: виявлення й прогнозування внутрішніх та зовнішніх загроз життєво важливим інтересам працівників УВП; здійснення комплексу оперативних та довгострокових заходів із їх попередження й нейтралізації; створення та підтримання напоготові сил і засобів забезпечення безпеки; управління силами й засобами забезпечення безпеки в повсякденних умовах та за надзвичайних ситуацій; здійснення системи заходів із відновлення нормального функціонування об'єктів безпеки у підрозділах, які постраждали від масових безпорядків та інших надзвичайних обставин; участь у заходах із забезпечення безпеки працівників за межами УВП запровадження системи ефективного соціального та правового захисту персоналу [10, с. 63–64].

Аналізуючи дані, можна впевнено стверджувати, що Конституція України створила державний механізм захисту людини у всіх сферах життєдіяльності, проте безпека в ДКВС України, як на мене, потребує термінової модернізації, а її нормативно-правове регулювання – вдосконалення. Зрозумілим є те, що кримінально-виконавче законодавство України потребує якісних змін шляхом доповнення новими нормами, котрі були б орієнтовані саме на безпеку в ДКВС України з урахуванням пріоритетних особливостей цього інституту та наукових напрацювань у правовій науці.

Підсумувавши все вищезазначене, можна сказати, що працівники Державної кримінально-виконавчої служби України є незахищеною частиною системи відбування покарань, що з огляду на ту високу роль, яку вони виконують, є абсолютно несправедливим і потребує докорінних змін задля повного досягнення цілей покарання, ефектив-

ного виконання покладених державою на Державну кримінально-виконавчу службу України функцій та її відповідності європейським вимогам виконання і відбування покарання. Адже персонал установи виконання покарання має бути обличчям держави та гідно представляти її на всіх рівнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кузьмик Ю., Ісаков П. Персонал органів та установ виконання покарань як незахищена складова кримінально-виконавчої сфери. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики*. 2017. С. 75.
2. Терещенко В.О., Безорчук О.Л. Персонал органів та установ виконання покарань, як складова кримінально-виконавчої сфери. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики*. 2018. С. 40.
3. Башук Т.М. Персонал органів і установ виконання покарань як складова управління. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики*. 2017. С. 12.
4. Новий тлумачний словник української мови / Уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ : Аконіт, 2015. 910 с.
5. Колб О.Г. Віктимологічний аспект злочинів, що вчиняє персонал виправних колоній. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2011. № 1(1). С. 126–135
6. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України. URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075>.
7. Іщак А.А. Проблеми вдосконалення безпеки персоналу установ виконання покарань як важливого елементу режиму позбавлення волі. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики*. 2017. С. 43.
8. Кримінально-виконавчий кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 43.
9. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України. URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075/>
10. Ліпкан В.А. Безпекознавство : Навчальний посібник. Київ : Вид-во Європ. Ун-ту, 2013. 208 с.
11. Ісевич О.О. Безпека персоналу установ виконання покарань та засоби її забезпечення. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики*. 2018. С. 63–64.

УДК 343.811

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ В МІСЦЯХ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

PROVISION PROBLEM'S OF THE MEDICAL CARE RIGHT IN DEPREVATION OF LIBERTY PLACES

Сердюк В.К., студентка V курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню законодавчого регулювання права на медичну допомогу засуджених та актуальним проблемам медичного обслуговування в місцях позбавлення волі. Проаналізовано практику Європейського суду з прав людини на предмет порушень Україною ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод як результат ненадання належної і адекватної медичної допомоги засудженим до позбавлення волі і недотримання зобов'язань зі збереження та відновлення їх здоров'я.

Ключові слова: засуджений, місце позбавлення волі, правовий статус засуджених, право на медичну допомогу, медичні послуги в місцях позбавлення волі, практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення права на медичну допомогу.

Статья посвящена исследованию законодательного регулирования права на медицинскую помощь осужденных и актуальным проблемам медицинского обслуживания в местах лишения свободы. Проанализирована практика Европейского суда по правам человека на предмет нарушения Украиной ст. 3 Конвенции о защите прав человека и основных свобод как результат непредоставления надлежащей и адекватной медицинской помощи осужденным к лишению свободы и несоблюдения обязательств по сохранению и восстановлению их здоровья.

Ключевые слова: заключенный, место лишения свободы, правовой статус заключенных, право на медицинскую помощь, медицинские услуги в местах лишения свободы, практика Европейского суда по правам человека в сфере обеспечения права на медицинскую помощь.

The article is dedicate to legislation of medical care right's learning of prisoners and relevant problems of medical service in places of deprivation of liberty. In the article is shown practice of European Court of Human Rights in medical care right sphere for violation of Ukraine the third article of Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as a result of failure to provide proper and adequate treatment of prisoners and as a result – non-fulfillment obligations of saving and repair prisoners health. The author analyzes the organization of health care services in Ukraine.

Considered the problem of the provision, implementation and ensure the right to medical assistance to persons in correctional facilities. The analysis of the regulatory framework, which regulates the question of the right to medical care and procedures for its implementation. Ways of solving problems related to exercising the right to medical care of prisoners. Analyzed different cruel and humiliating dignity types with prisoners and their punishment.

The national legislation is limited by the general rules that are not flexible and do not give the opportunity to provide individual care for convicts taking into account the real conditions. That's why, at present the provisions that regulate health care in the national legislation don't correspond to the demands of the international legal acts and don't guarantee convicts' rights to proper health care services.

Key words: prisoner, place of deprivation of liberty, legal status of prisoners, medical care right, medical service in places of deprivation of liberty, practice of European Court of Human Rights in medical care right sphere.