

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ ТА ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

LEGAL GUARANTEES FOR STAFF OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE DURING THE REDUCTION OF STAFF AND THE NUMBER OF EMPLOYEES

Пузирний В.Ф., д.ю.н., професор,
проректор з освітньо-наукової роботи
Пенітенціарна академія України

У статті досліджено нормативно-правові акти, що регулюють порядок та умови призначення, а також процедуру переміщення та звільнення осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України під час здійснення скорочення штату та чисельності працівників.

Проведено комплексний аналіз порядку призначення осіб рядового і начальницького складу на посади під час здійснення реорганізації органів, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, таборів для тримання військовополонених та закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання Державної кримінально-виконавчої служби України.

Досліджено порядок та умови звільнення персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням штату та чисельності працівників.

У статті приділено увагу відмінностям процедури звільнення працівників та осіб рядового і начальницького складу як персоналу ДКВС України під час здійснення скорочення штату та чисельності працівників.

Визначено основні обов'язкові етапи процедури звільнення осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням штату та чисельності працівників.

Розглянуто проблеми, що виникають при звільненні як працівників, так і осіб, які проходять службу в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України за зазначеною підставою.

У результаті проведеного аналізу нормативно-правових актів, що регулюють порядок та умови проходження служби в ДКВС України, з'ясовано, що правове регулювання звільнення працівників та державних службовців ДКВС України у зв'язку зі скороченням здійснюється в межах трудового законодавства, а осіб рядового та начальницького складу ДКВС України забезпечується адміністративно-правовим регулюванням проходження служби в ДКВС України, а також Кодексом законів про працю України.

З метою вдосконалення процедури звільнення зі служби осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України запропоновано доповнення до чинного законодавства, що регулює порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, зокрема визначення поняття «чисельність персоналу ДКВС України».

Ключові слова: пенітенціарна система, особи рядового і начальницького складу, персонал, органи, установи виконання покарань, слідчі ізолятори, табори для тримання військовополонених, Державна кримінально-виконавча служба України, реформування, правові гарантії.

The normative and legal acts regulating the order and conditions of appointment, as well as the procedure for the transfer and dismissal of rank-and-file and command staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine during the reduction of staff and the number of employees are examined in the article.

A comprehensive analysis of the procedure for appointing rank-and-file persons to positions during the reorganization of bodies, penal institutions, detention centers, camps for war prisoners and higher educational institutions with specific studying conditions of the State Criminal and Executive Service of Ukraine was conducted.

The procedure and conditions for the dismissal of the staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine due to the reduction of staff and the number of employees were studied.

The article pays attention to the differences in the procedure for the dismissal of employees and members of the rank-and-file and command staff as the staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine during the reduction of staff and the number of employees.

The main mandatory stages of the procedure for the dismissal of the rank-and-file and command staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine in connection with the reduction of staff and the number of employees were determined.

The problems arising from the dismissal of both employees and persons serving in bodies, penal institutions, detention centers, camps for war prisoners and higher educational institutions with specific studying conditions of the State Criminal and Executive Service of Ukraine on the specified grounds were considered.

As a result of the analysis of normative and legal acts regulating the procedure and conditions of service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine, it was found out that the legal regulation of the dismissal of employees and civil servants of the State Criminal and Executive Service of Ukraine in connection with redundancies, was carried out within the framework of labor legislation, and rank-and-file and command staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine was ensured by the administrative and legal regulation of service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine, as well as by the Labor Code of Ukraine.

In order to improve the procedure for dismissal of rank-and-file and command staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, it was proposed to add the current legislation regulating the procedure and conditions of service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine. In particular the definition of the concept of "number of personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine", was proposed.

Key words: penitentiary system, rank-and-file and command staff, personnel, penal bodies and institutions, detention centers, camps for war prisoners, the State Criminal and Executive Service of Ukraine, reforming, legal guarantees.

Постановка проблеми. Протягом останнього часу, навіть в умовах правового режиму воєнного стану в Україні, на державному та суспільному рівні все більше уваги приділяється проблемам реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС Укра-

їни), а також питанням зайнятості населення і зростання його безробіття.

Окрім того, згідно з останніми змінами до чинного законодавства України, під час дії воєнного стану до осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі або

позбавлення волі на певний строк, судом може бути застосовано умовно-дострокове звільнення для проходження ними військової служби за контрактом [1, с. 11]. Кількість таких осіб може сягати 20 тисяч [2]. Враховуючи те, що кількість персоналу установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України обраховується від кількості засуджених та ув'язнених, які в них утримуються, і складає 33 відсотки [3, с. 151], то, гіпотетично, більше ніж 6 тисяч осіб рядового і начальницького складу та працівників ДКВС України підлягають скороченню.

А тому набуває особливого значення дослідження нормативно-правового регулювання забезпечення проходження служби в ДКВС України, зокрема призначення на посади осіб рядового і начальницького складу ДКВСУ України, а також звільнення зі служби в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти ДКВС України у зв'язку із скороченням штату та чисельності працівників.

Стан опрацювання. Дослідженню процесів, пов'язаних із звільненням працівників у зв'язку із скороченням штату та чисельності працівників, приділяли увагу багато науковців. Зокрема, дослідниця Л. Величко аналізувала міжнародний досвід, у сфері розірвання трудового договору у випадку скорочення працівників, Д. Величко досліджував проблемні питання звільнення працівників із скороченням штату. А. Дмитренко та О. Пригода вивчали процес оподаткування виплат працівникам у разі їх звільнення зв'язку із скороченням.

Однак, нині на науковій царині відсутні дослідження, присвячені призначенню та звільненню персоналу ДКВС України у зв'язку із скороченням штатів та чисельності працівників ДКВС України. Тому, актуальність дослідження процедури призначення та звільнення персоналу ДКВС України у зв'язку скорочення штатів та чисельності працівників ДКВС України в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти ДКВС України не викликає сумнівів.

Метою роботи є дослідження правових гарантій для персоналу ДКВС України під час скорочення штату та чисельності працівників. На підставі чого стане можливим запропонувати шляхи забезпечення передбачених Конституцією України гарантій для персоналу ДКВС України під час звільнення у зв'язку із скороченням штату та чисельності персоналу, а також запропонувати зміни до чинного законодавства з метою удосконалення механізму забезпечення прав та свобод громадян України, які проходять службу в ДКВС України.

Виклад основного матеріалу. В умовах воєнного стану Україна продовжує здійснювати оновлення правових основ організації та діяльності пенітенціарної системи, метою якого є створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, яка гарантуватиме безпеку суспільства та забезпечуватиме соціальне зцілення людини [4]. Що неможливо досягнути без комплексних змін як у системі відбування кримінальних покарань, так і в організації проходження служби та роботи в пенітенціарній системі, а також у підходах щодо забезпечення правового і соціального захисту персоналу ДКВС України.

Згідно із Основним законом гарантовано кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя обраною працею, а також захист від незаконного звільнення. А держава повинна створювати умови для повної реалізації громадянами права на працю, а також гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [5, с. 141].

Також до однієї із гарантій забезпечення права громадян на працю, передбачених Кодексом законів про працю України, слід віднести правовий захист від необґрунто-

ваної відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [6, с. 375].

Отже, персонал ДКВС України, як громадяни України, мають право на захист від несправедливих рішень з боку уряду й держави, та потребують створення належних умов праці. Тому актуальність забезпечення прав осіб, які підлягають перепризначенню або звільненню у зв'язку із скороченням штатів та чисельності персоналу ДКВС України не потребує доведення, а розроблення механізму правового захисту зазначеної категорії осіб – одним із основних завдань реформування пенітенціарної системи України.

Слід зазначити, що протягом останніх років в наслідок реформування пенітенціарної системи України вдалося досягнути значних успіхів у сфері удосконалення структури ДКВС України, оптимізації діяльності установ виконання покарань, а також органів пробації, що дало змогу економити кошти державного бюджету в умовах воєнного стану України. Однак, зазначені досягнення часто супроводжувались здійсненням заходів щодо скорочення штату та чисельності персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України.

Щодо відмінностей у визначенні понять «штат працівників» та «чисельність персоналу» слід зазначити наступне: штат працівників визначається як сукупність посад у штатному розписі [7], а чисельність працівників являє собою списочний склад працюючих [8].

Щодо категорійно-понятійного апарату у пенітенціарній системі України слід зазначити, що підзаконними нормативно-правовими актами закріплено, що штатна чисельність визначається як загальна чисельність посад осіб рядового і начальницького складу, державних службовців та працівників установ ДКВС України [9, с. 317].

За результатами проведеного порівняльного аналізу зазначених вище дефініцій варто запропонувати доповнення до чинного законодавства України, зокрема додати поняття чисельність персоналу ДКВС України, яку слід визначати як фактичну кількість всіх осіб, які виконують посадові або (та) службові обов'язки в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти ДКВС України.

Щодо визначення відмінностей понять «штат працівників» та «чисельність персоналу» слід зазначити, що скорочення штату полягає у внесенні змін до штатного розпису шляхом ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за визначеними посадами [7].

А під час скорочення чисельності персоналу ДКВС України відбувається фактичне звільнення осіб, які працюють або проходять службу в ДКВС України.

Беззаперечно, скорочення чисельності або штату працівників не може залежити тільки від волі роботодавця, і допускається тільки за вичерпного переліку обставин, до яких слід віднести виключно зміни в організації виробництва і праці (такі як вдосконалення процесу або зменшення обсягу виробництва, перепрофілювання тощо) [7].

На підставі вищезазначеного, варто зауважити, що під час скорочення штату або чисельності працівників, персонал ДКВС України має рівні із іншими громадянами конституційні права, однак залежно від того, до якої категорії персоналу ДКВС України належить особа, змінюється процедура скорочення штату та чисельності працівників. До персоналу ДКВС України належать 3 категорії осіб, зокрема: особи рядового і начальницького складу, державні службовці, а також працівники, які працюють за трудовими договорами і не мають спеціальних звань [10, с. 409].

Скорочення працівників є тривалим процесом, який потребує ретельного вивчення, належного рівня організації, дотримання законодавчих вимог, відповідного облікового та податкового супроводу [11, с. 247].

Під час звільнення працівника у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників слід враховувати багато особливостей чинного трудового законодавства [12, с. 8–9].

А так як у разі незаконного звільнення з роботи особа має право звернутися до суду щодо оскарження такого рішення [13], то при звільненні за ініціативи роботодавця слід суворо дотримуватись чинного законодавства [12, с. 9], недотримання якого призведе до порушення конституційних прав працівників, державних службовців та осіб рядового і начальницького складу ДКВС України.

Під час розгляду у судах спорів у справах про звільнення зі служби в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти ДКВС України у зв'язку зі скороченням чисельності та штату працівників зосереджується увага на: встановленні факту та доказів: чи дійсно відбулися зміни в організації праці, зокрема скорочення чисельності або штату працівників; чи додержано вимог законодавства, що регулює звільнення персоналу ДКВС України, а також чи було письмово (не пізніше ніж за 2 місяці до фактичного звільнення) попереджено осіб рядового і начальницького складу про звільнення зі служби; щодо відсутності змоги переведення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України на інші посади або щодо відмови особи від такого переведення.

Час від часу звільнені у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів особи, які працювали або проходили службу в ДКВС України, реалізують своє право на захист від незаконного звільнення, за результатами чого судами задовольняються позови. Що свідчить про те, що під час перепризначення та звільнення персоналу ДКВС України у зв'язку із реорганізацією відбувається порушення прав персоналу ДКВС України щодо здійснення процедури скорочення штату та чисельності персоналу.

Беручи до уваги вищезазначене, слід вважати, що у суспільстві існує запит у закріпленні механізму реалізації прав та свобод громадянина України, який проходить державну службу особливого характеру в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДКВС України.

Слід зазначити, що відбір працівників, які підпадають під скорочення, має провадитися на основі визначених критеріїв, які бажано встановлювати заздалегідь, з належним урахуванням інтересів як роботодавців, так і працівників [14, с. 180].

Під час проведення скорочення чисельності чи штату працівників слід: обґрунтувати необхідність скорочення штату та звільнення; затвердити новий штатний розпис; персонально попередити працівників, посади яких скорочуються, про наступне вивільнення; отримати згоду первинної профспілкової організації; запропонувати працівникові іншу роботу; повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників; видати наказ про звільнення; в день звільнення виплатити працівникові всі суми, що належать йому [13].

Окрім цього, в Законі України «Про Національну поліцію» передбачено порядок призначення на посади осіб рядового і начальницького складу ДКВС України під час здійснення реорганізації, відповідно до якого особа, посада якої буде скорочена, має бути: персонально письмово попереджена про можливе наступне звільнення зі служби в ДКВС України; призначена тільки за її згодою, а також призначена на іншу посаду в будь-якому органі, установі виконання покарань слідчому ізоляторі, таборі для тримання військовополонених, закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДКВС України; після закінчення двомісячного строку з дня письмового попередження, звільнена зі служби в ДКВС України [15, с. 379].

Отже, перепризначення та звільнення працівників ДКВС України у зв'язку зі скороченням відбувається в межах трудового законодавства, а осіб рядового та начальницького складу ДКВС України, в основному, забезпечується адміністративно-правовим регулюванням проходження служби в ДКВС України, а також Кодексом законів про працю України.

Процедура призначення та звільнення працівників та осіб рядового і начальницького складу ДКВС України у зв'язку скорочення штатів та чисельності працівників є тотожною, окрім права осіб рядового та начальницького складу ДКВС України бути призначеними на інші посади в будь-якому органі, установі в межах кримінально-виконавчої системи України.

Висновки. На підставі проведеного дослідження процедури призначення та звільнення персоналу ДКВС України у зв'язку скорочення штатів та чисельності персоналу ДКВС України варто зазначити, що відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» під час проведення заходів у зв'язку із реорганізацією є можливим призначення осіб рядового та начальницького складу ДКВС України за межами одного органу або установи, тобто на посади в будь-якому органі, установі виконання покарань, слідчому ізоляторі, таборі для тримання військовополонених, або закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання ДКВС України. А тому до шляхів зменшення кількості випадків звільнення персоналу ДКВС України у зв'язку із скороченням штату та чисельності персоналу слід віднести переведення персоналу в межах ДКВС України.

За результатами дослідження процедури призначення та звільнення персоналу ДКВС України у зв'язку скорочення штатів та чисельності працівників органів, установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, таборів для тримання військовополонених та закладів вищої освіти ДКВС України було виявлено, що звільнення осіб рядового і начальницького складу ДКВС України у зазначених випадках повинно здійснюватись в межах чинного спеціального законодавства, що регулює порядок і умови проходження служби в ДКВС України, та Кодексу законів про працю України;

Запропоновано визначення поняття «чисельність персоналу ДКВС України», під яким слід розуміти фактичну кількість всіх осіб, які виконують посадові або (та) службові обов'язки в органах, установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, таборах для тримання військовополонених та закладах вищої освіти ДКВС України.

У зв'язку із мобілізацією засуджених прогнозується звільнення істотної частини персоналу ДКВС України, отже постала необхідність доповнити Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року [16] стратегічною ціллю 9 «Правові гарантії для персоналу пенітенціарної системи», яку викласти в редакції: «Під час реформування ДКВС України слід вживати всіх заходів, направлених на зменшення кількості випадків звільнення персоналу у зв'язку із скороченням штату та чисельності персоналу. Під час здійснення заходів у зв'язку скорочення штатів та чисельності персоналу пенітенціарної системи України необхідно забезпечувати право осіб рядового та начальницького складу ДКВС України бути призначеними на інші посади в будь-якому органі, установі в межах пенітенціарної системи України».

Окрім того, назріла необхідність подальших досліджень у сфері забезпечення прав та реалізації соціальних гарантій персоналу ДКВС України під час здійснення призначення на посади та звільнення зі служби в ДКВС України у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, завдяки чому стане можливим удосконалення передбачених державою гарантій забезпечення права громадян на працю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо запровадження інституту умовно-дострокового звільнення осіб від відбування покарання для безпосередньої їх участі в обороні країни, захисті її незалежності та територіальної цілісності: Закон України від 08.05.2024 р. № 3687-IX. *Офіційний вісник України* .2024. № 49. Ст. 11.
2. BBC NEWS Україна. Офіційний сайт. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c88z2vgmx3ro> (дата звернення: 23.06.2024).
3. Про чисельність Державної кримінально-виконавчої служби України: Закон України від 02.03.2000 р. № 1526-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 20. Ст. 151.
4. Міністерство юстиції України. Офіційний сайт. URL: <https://minjust.gov.ua/m/pro-reformu> (дата звернення: 23.06.2024).
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. Офіційний сайт. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/skorochnennia-shtatu-abo-chyselnosti-pratsivnykiv-v-umovakh-voiennoho-stanu/>(дата звернення: 21.06.2024).
8. Полтавська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України. Офіційний сайт. URL: <http://poltava.medprof.org.ua/poltava/zakhist-trudovikh-ta-socialno-ekonomichnikh-prav-pracivnikiv-galuzi/pravova-dopomoga/skorochnennja-chyselnosti-ta-skorochnennja-shtatu-ronjattja-ne-totozhni/> (дата звернення: 21.06.2024).
9. Про затвердження Інструкції з організаційно-штатної роботи в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, воєнізованих формуваннях, навчальних закладах, інших підприємствах, установах і організаціях, створених для забезпечення виконання завдань ДКВС України: наказ Міністерства юстиції України від 05.02.2020 р. № 412/5. *Офіційний вісник України*. 2020. № 14. Ст. 317.
10. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30. Ст. 409.
11. Дмитренко І., Пригода О. Особливості обліку та оподаткування виплат працівникам у разі їх скорочення. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 24. С. 243–248.
12. Величко Д. Правовий аналіз звільнення працівників за скороченням штату: історичні аспекти і проблемні питання. *Право та державне управління*. 2013. № 4. С. 4–10.
13. Безоплатна правнича допомога: Порядок звільнення працівника за скороченням чисельності або штату. Офіційний сайт. URL: <https://legalaid.gov.ua/novyny/poryadok-zvilnennya-pratsivnyka-za-skorochnennjam-chyselnosti-abo-shtatu/> (дата звернення: 23.06.2024).
14. Величко Л. Розірвання трудового договору у випадку скорочення працівників: міжнародний та європейський досвід, можливість його використання в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 179–189.
15. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
16. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-skhvalennia-stratehii-reformuvannia-penitentsiarnoi-systemy-na-period-do-2026-roku-ta-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-ii-realizatsii-u-20222024-rokakh-s1153-161222> (дата звернення: 24.16.2024).