

УДК 343.8:331.101.3

DOI: <https://doi.org/10.32782/1814-1161/2025-2-5>

Назарко С.О.

кандидат економічних наук,
доцент, учений секретар
Пенітенціарної академії України

Суворова С.Г.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри гуманітарних дисциплін
Пенітенціарної академії України

Nazarko Svitlana

PhD in Economy,
Associate Professor, Academic Secretary
Penitentiary Academy of Ukraine

Suvorova Svitlana

PhD in Economy, Docent,
Associate Professor at the Department of Humanities
Penitentiary Academy of Ukraine

ЕКОНОМІЧНІ СТИМУЛИ В ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СИСТЕМІ

ECONOMIC INCENTIVES IN THE PENITENTIARY SYSTEM

У статті розглянуто економічні стимули у пенітенціарній системі України. Встановлено, що пенітенціарна система охоплює спеціально уповноважені органи та установи, діяльність яких має забезпечувати реалізацію державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. Визначено, що в умовах реформування актуалізується потреба в інституційних механізмах економічного стимулювання поведінки засуджених з метою ефективної ресоціалізації. Встановлено, що діюча система оплати праці засуджених передбачає тарифікацію, диференціацію ставок залежно від професії та складності робіт, а також обов'язкові відрахування і фіксацію заробітку. Підкреслено, що система оплати праці засуджених передбачає також доплати за складні, шкідливі та управлінські функції, що сприяє формуванню внутрішньої ієрархії стимулів і самоорганізації.

Ключові слова: пенітенціарна система, економічні стимули, ресоціалізація, оплата праці засуджених, трудова діяльність, кримінально-виконавча система, тарифікація.

The purpose of the article is to study economic incentives in the penitentiary system of Ukraine. The author establishes that the penitentiary system includes specially authorized bodies and institutions whose activities should ensure the implementation of state policy in the field of execution of criminal sentences. The author analyzes the economic dimension of this system and establishes that it allows identifying the level of state priority in this area, in particular, through the study of budget financing for the period 2019-2024. It is noted that although the financing of the penal system shows an upward trend, a linear increase in expenditures does not guarantee that the costs are in line with actual needs. It is determined that in the context of reforms, the need for institutional mechanisms of economic incentives for the behavior of convicts with a view to effective resocialization is becoming more urgent. It is noted that labor activity is seen as the main instrument of resocialization, and the formation of economic incentives to work is a condition for the successful integration of convicts into society. It is proved that the current system of remuneration of convicts provides for tariffication, differentiation of rates depending on the profession and complexity of work, as well as mandatory deductions and fixation of earnings. It is found that the legal regulation covers hourly, piece-rate and indirect remuneration systems, as well as incentives for the management of production units. It is emphasized that the establishment of qualification categories for convicts is carried out by the commissions of institutions, taking into account their skills and experience. It is emphasised that the system of remuneration of prisoners also provides for additional payments for complex, harmful and managerial functions, which contributes to the formation of an internal hierarchy of incentives and self-organisation. It is emphasized that the introduction of economic incentives in the penitentiary system is a key factor not only in the effective functioning of penitentiary institutions, but also in the successful re-socialization of persons deprived of their liberty in conditions of limited resources and the need for sustainable social transformations.

Keywords: penitentiary system, economic incentives, resocialization, remuneration of convicts, labor activity, penal system, tariffication.

Постановка проблеми. Сучасний етап реформування пенітенціарної системи України вимагає переосмислення підходів до ресоціалізації засуджених, зокрема через впровадження ефективних економічних стимулів. Праця осіб, позбавлених волі, повинна розглядатися не лише як засіб підтримання внутрішнього порядку в установах виконання покарань, а передусім як важливий елемент їх соціально-корисної діяльності. Тому забезпечення належного рівня оплати праці засуджених може слугувати потужним чинником формування в них відповідальності, трудової мотивації та готовності до самостійного життя після звільнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика стимулювання у пенітенціарній системі досліджена недостатньо широким колом науковців, що зумовлює необхідність подальшого її опрацювання. Зокрема, І. Богатирьов та О. Богатирьова зазначають, що засуджені, які відбувають покарання у виправних колоніях мінімального рівня безпеки, мають обмежений обсяг правообмежень. Саме цей чинник, на думку дослідників, сприяє підвищенню ефективності їхньої трудової діяльності. У розвиток цієї тези слід зауважити, що позитивне ставлення засуджених до праці розглядається авторами як свідчення успішного функціонування інституту зміни умов тримання осіб, позбавлених волі [1, с. 59]. Продовжуючи розгляд питання матеріального забезпечення функціонування установ виконання покарань, Р. Шай та С. Лупій наголошують на необхідності створення належних умов для професійної реалізації засуджених. Зокрема, йдеться про потребу в забезпеченні відповідного фінансування, наданні можливості вибору виду трудової діяльності відповідно до фаху та індивідуальних уподобань засуджених, а також у гарантуванні гідного рівня оплати праці [2, с. 256]. У контексті пошуку альтернативних моделей організації праці у пенітенціарних установах варто звернути увагу на пропозицію Н. Фукс. Авторка обґрунтовує доцільність впровадження пілотних проектів із застосування підприємницької форми організації праці для засуджених. Запропонована модель передбачає їх працевлаштування на реконструйованих або новостворених виробництвах у межах державно-приватного партнерства [3, с. 111]. Поряд з цим, окремі автори акцентують увагу на важливості стимулювання не лише засуджених, а й персоналу пенітенціарної системи. Так, К. Свердлін підкреслює, що ефективний механізм мотивації кадрів має базуватися на комплексному підході, який повинен охоплювати як чинних співробітників, так і потенційних кандидатів до лав кримінально-виконавчої служби. З огляду на це, необхідно забезпечити умови для підтримання високого рівня професійної, моральної та ділової підготовки персоналу. Також важливим аспектом вважається сприяння залученню молодих фахівців до системи та створення передумов для повернення досвідчених колишніх співробітників [4, с. 448].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, попри наявність окремих досліджень, питання економічного стимулювання у пенітенціарній системі загалом залишається недостатньо розробленим.

Метою статті є дослідження економічних стимулів у пенітенціарній системі як одного з ключових чинників підвищення ефективності функціонування установ виконання покарань.

Виклад основних результатів дослідження. Вивчення економічної складової пенітенціарної політики є необхідною передумовою для розуміння рівня її ефективності. У цьому контексті доцільно зосередити увагу на бюджетному фінансуванні пенітенціарної системи як одному з ключових індикаторів державного пріоритету у сфері виконання покарань. Це зумовлено тим, що саме обсяги фінансового забезпечення визначають можливості реалізації базових функцій системи – від утримання установ виконання покарань до впровадження реабілітаційних програм і заходів соціального включення.

Аналіз даних щодо видатків державного бюджету України на кримінально-виконавчу систему та виправні заходи за період 2019-2024 років засвідчує поступове зростання обсягів фінансування. Зокрема, у 2019 році сума видатків становила 7271,6 млн грн, у 2020 – 7732,7 млн грн, у 2021 – 8634,6 млн грн, у 2022 – 9194,1 млн грн, у 2023 – 8891,7 млн грн, а у 2024 – 10228,9 млн грн (рис. 1). Наведена динаміка свідчить про тренд до підвищення уваги держави до цієї сфери, однак наявність лінійного зростання ще не гарантує ефективного функціонування системи, оскільки не враховує якісні зміни у витратах і їхню відповідність потребам.

У сучасних умовах трансформації пенітенціарної політики України особливого значення набуває розроблення інституційних механізмів економічного стимулювання поведінки осіб, позбавлених волі, з метою їх ефективної ресоціалізації та реінтеграції у суспільство. Водночас виявлено низку системних обмежень, що суттєво ускладнюють впровадження таких механізмів у практику функціонування установ виконання покарань. Однією з ключових проблем у цьому контексті є відсутність цілісного підходу до формування моделей співфінансування заходів з ресоціалізації.

На відміну від численних країн Європейського Союзу, де залучення приватного сектору та розвиток механізмів самофінансування ініціатив у пенітенціарній сфері стали важливими інструментами забезпечення стійкості системи, в Україні відповідні практики залишаються вкрай обмеженими. Зокрема, практично відсутні правові та економічні передумови для запровадження програм для засуджених, у яких вони могли б брати участь у фінансуванні власної реабілітації через трудову діяльність під наглядом держави. Така ситуація значно знижує адаптивний потенціал вітчизняної пенітенціарної системи в умовах постійного дефіциту бюджетних ресурсів.

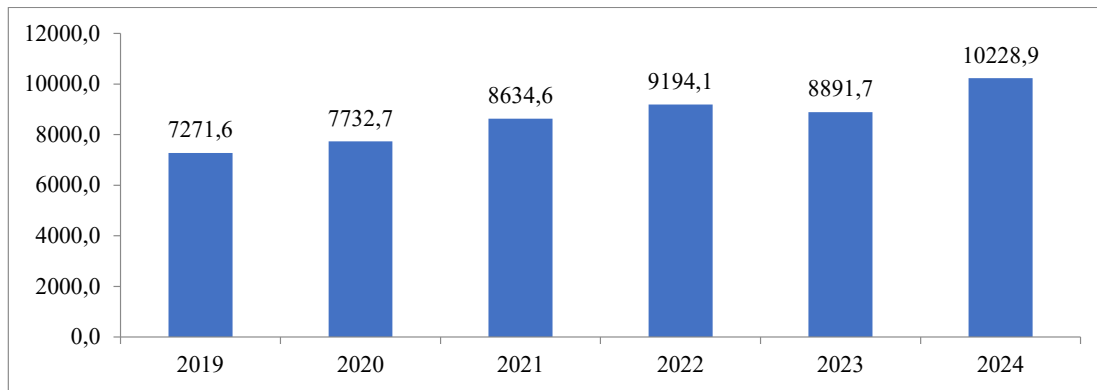


Рис. 1. Видатки з державного бюджету України на кримінально-виконавчу систему та виправні заходи, млн грн

Джерело: складено на основі [5]

Варто зазначити, що однією з основоположних ідей Стратегії реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року та відповідного операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках є принцип раціонального застосування примусових заходів та активне стимулювання правослужняної поведінки осіб, що відбувають покарання [6]. У цьому контексті окреслюється стратегічна мета, яка полягає в удосконаленні методів і засобів ресоціалізації засуджених, що має здійснюватися, зокрема, через розширення їх залучення до суспільно корисної праці.

Успішна реалізація вказаної мети вимагає перегляду існуючих підходів до організації праці в установах виконання покарань. Йдеться про створення економічних стимулів до праці, які б дозволяли засудженим не лише здобувати професійні навички, але й отримувати винагороду, що має не лише матеріальне, а й виховне значення. У цьому сенсі трудова діяльність розглядається як ключовий інструмент соціалізації, що сприяє формуванню у засудженого відповідального ставлення до суспільства.

Систематизовані у чинному законодавстві України норми щодо виховного впливу на засуджених демонструють спробу інтегрувати індивідуалізований підхід до стимулювання їх правослужняної поведінки. У межах програми диференційованого виховного впливу передбачено врахування поведінкових характеристик, психічного стану та рівня соціальної занедбаності засуджених (ч. 4 і 5 ст. 123 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі КВК України) [7]). Такі програми також опираються на використання потенціалу загальноосвітнього й професійного навчання, виховного впливу режиму, системи заохочень і стягнень, участі громадських і релігійних організацій, а також самоорганізації самих засуджених.

Поряд із цим на особливу увагу заслуговують інституціоналізовані форми заохочення, передбачені у статтях 130-131 КВК України [7]. Вони охоплюють як моральні, так і матеріальні стимули – від подяк і грамот до грошових премій, подарунків, поліпшених умов тримання, додаткових побачень

і розширеного доступу до покупок першої необхідності. При цьому, що кожен захід заохочення має чітко визначену мету – посилення виховного ефекту на поведінку засуджених, що підкріплює нормативну основу системи стимулювання.

У межах сучасного етапу трансформації пенітенціарної системи України дедалі актуальнішим стає питання запровадження ефективних економічних стимулів, здатних сприяти ресоціалізації засуджених і водночас забезпечити економічну доцільність функціонування установ виконання покарань. Одним із ключових інструментів реалізації вказаних завдань є механізм оплати праці осіб, позбавлених волі, що ґрунтується на засадах справедливої винагороди, відповідно до обсягу, якості та умов виконаної роботи.

Насамперед слід зазначити, що організація трудової діяльності засуджених передбачає розробку тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням їхньої професії, кваліфікаційного рівня, а також складності та характеру виконуваних робіт. Установи виконання покарань, на підприємствах яких здійснюється трудова діяльність, зобов'язані здійснювати відповідні розрахунки, забезпечуючи диференційований підхід до оплати праці. Водночас у межах чинної нормативно-правової бази передбачено обов'язкове здійснення відрахувань із заробітної плати або винагороди засуджених – зокрема, у вигляді податків, зборів, а також відповідно до виконавчих документів. Такі відрахування спрямовуються на депозитний рахунок установи з метою подальшого здійснення обліку та компенсацій згідно з установленними вимогами, при цьому обов'язково ведеться фіксація цих операцій на особовому рахунку засудженого [8].

Зважаючи на викладене, особливої уваги набуває забезпечення мінімального рівня оплати праці засуджених. Відповідно до чинного законодавства, заробітна плата має становити не менше встановленого мінімуму за умови дотримання встановлених норм виробітку або тривалості робочого часу. Це положення, з одного боку, забезпечує дотримання соціальних стандартів, а з ін-

шого – стимулює засуджених до ефективного та відповідального виконання трудових обов'язків.

Особливості оплати праці осіб, які відбувають покарання, варіюються залежно від характеру та специфіки виконуваних ними завдань. Зокрема, основною формою оплати праці виступає відрядна система, що передбачає можливість її застосування як у індивідуальному, так і в колективному (бригадному) форматі. У межах індивідуального підходу розмір винагороди визначається множенням кількості виготовленої продукції на встановлену відрядну розцінку. У колективній системі загальна сума винагороди визначається на основі результатів роботи всієї бригади за певний період, а індивідуальні нарахунки здійснюються залежно від кваліфікаційного розряду та фактично відпрацьованого часу кожного учасника [8].

Поряд з цим, для робіт, що не піддаються точному нормуванню, передбачено застосування погодинної системи оплати праці. Визначення годинної тарифної ставки в такому випадку здійснюється з обов'язковим перевищенням законодавчо встановленого мінімуму. Це забезпечує захист трудових прав навіть на тих посадах, де неможливо об'єктивно обчислити кількісний результат. Крім цього, передбачено використання непрямої відрядної системи оплати праці для тих працівників, які не виробляють продукцію безпосередньо, але від ефективності яких залежить продуктивність інших засуджених. Це рішення створює додатковий стимул до якісного виконання допоміжних функцій [8].

Таким чином, застосування систематизованої й економічно обґрунтованої структури оплати праці у пенітенціарній системі є одним із вагомих чинників, що впливає на формування відповідального ставлення засуджених до праці, сприяє їхній соціалізації та, у ширшому контексті, – інтеграції до суспільства після звільнення. Водночас така система створює умови для поетапного реформування установ виконання покарань із переорієнтацією на принципи прав людини, трудової мотивації й функціональної ефективності.

З огляду на поточний етап реформування пенітенціарної системи України, істотно зростає роль економічних стимулів як механізму ресоціалізації засуджених, підвищення ефективності їх праці та адаптації до життя після звільнення. Економічне стимулювання у цьому контексті охоплює не лише формування гідного рівня оплати праці, а й розвиток інституційних механізмів, що забезпечують системну мотивацію до участі у виробничих процесах.

Перш ніж зосередитися на специфіці тарифікації робіт та механізмах присвоєння кваліфікаційних розрядів засудженим, слід наголосити, що визначальним елементом ефективно організації праці у виправних установах є адаптація чинних класифікаційних та тарифікаційних підходів до особливостей діяльності у замкненому середовищі. У зв'язку з цим система тарифікації робіт, виконуваних особами, позбавленими волі, базується на нормативних положеннях, що регулюють

професійно-кваліфікаційний склад працівників в Україні.

На цьому тлі важливо зазначити, що визначення кваліфікаційного рівня засудженого – процес, який має на меті об'єктивне оцінювання його професійних здібностей, що формується на основі як практичного досвіду, так і теоретичної підготовки. Така оцінка здійснюється кваліфікаційною комісією відповідної установи виконання покарань або слідчого ізолятора. При цьому враховуються як загальна складність робіт, що виконуються в межах виробничих дільниць чи цехів, так і відповідність знань засудженого вимогам конкретної професії. Унаслідок ухвалення комісією висновку начальник установи затверджує відповідний кваліфікаційний розряд наказом. Цей розряд стає підставою для встановлення тарифної ставки засудженому та підлягає фіксації в його особовій справі, що забезпечує належний облік та послідовність у формуванні трудової історії особи [8].

Відповідно до чинного законодавства, засуджені, які залучаються до виконання робіт у важких, шкідливих чи особливо шкідливих умовах, мають право на відповідні доплати. Ці виплати обчислюються на основі даних атестації робочих місць та фахової оцінки умов праці, при цьому їх розміри не можуть бути нижчими за встановлені законодавством норми.

Відповідно до викладеного, варто зазначити, що практичне застосування таких механізмів у пенітенціарній системі формує специфічну модель ринку праці в умовах ізоляції, яка ґрунтується на формалізованих засадах диференціації трудових зусиль, справедливої винагороди, а також компенсації ризиків і небезпек. У цьому аспекті система тарифікації та доплат набуває статусу структуроутворювального елементу соціально-трудових відносин, що функціонують у межах виправних установ.

Перш ніж перейти до аналізу ключових положень, зосередимо увагу на такому елементі, як доплати за керівництво виробничими бригадами або ланками. Відповідно до чинних нормативно-правових актів, зокрема [8], засуджені, які виконують функції бригадирів або ланкових, можуть отримувати додаткові кошти в межах 10-30% тарифної ставки залежно від кількісного складу підпорядкованої групи. Такий підхід має виразний стимулювальний ефект, оскільки створює внутрішню ієрархію заохочень, що базується не лише на трудовому внеску, а й на управлінській відповідальності.

Завдяки цьому зростає мотивація до підвищення виробничої ініціативи, розвитку лідерських якостей і формування елементів самоорганізації в умовах пенітенціарного середовища. Встановлені розміри доплат чітко корелюють з обсягом організаційного навантаження, а рішення щодо їх надання або позбавлення ухвалюється з урахуванням якісних та кількісних показників виконання планових завдань, дотримання трудової дисципліни, а також за висновками виробничо-технічної служби [8]. Це сприяє створенню системи вну-

трішньої відповідальності, де формальний статус бригадира підкріплюється економічною вигодою, що своєю чергою стимулює ефективність контролю та дисципліни в бригадах.

Важливим аспектом виступає також встановлення посадових окладів для засуджених, які виконують функції спеціалістів і службовців у структурах установ виконання покарань. У даному випадку передбачено застосування тарифікації, аналогічної тій, що використовується у відповідних галузях економіки [8]. Такий підхід забезпечує функціональну еквівалентність професійної праці засуджених і праці вільнонайманих працівників поза межами пенітенціарної системи, що створює підґрунтя для легітимізації робочої діяльності як частини процесу ресоціалізації.

У результаті, цей механізм сприяє формуванню в засуджених уявлення про соціальну значущість праці, а також підвищенню суб'єктивного сприйняття її справедливості. Крім того, це відкриває можливості для подальшого працевлаштування після звільнення, що відповідає стратегічним завданням кримінально-виконавчої політики у сфері ресоціалізації.

Особливої уваги заслуговує положення, згідно з яким заробітна плата засуджених, зайнятих у господарському обслуговуванні, не може бути нижчою за законодавчо встановлений мінімум, за умови виконання встановлених норм виробітку або тривалості робочого часу [8]. Це положення набуває принципового значення в контексті забезпечення дотримання соціально-економічних прав осіб, позбавлених волі, і формує основу для визнання праці засуджених як рівноцінної до праці в цивільному суспільстві.

Значною складовою системи стимулювання є також механізм додаткових виплат за участь у професійному навчанні. Йдеться як про оплату праці засуджених, залучених до виробничого навчання інших осіб, так і про оплату за продукцію, виготовлену учнями під час практичного навчання [8]. Такий підхід демонструє прагнення адміністративної системи до створення умов, що заохочують передачу знань, професійного досвіду та взаємного навчання серед засуджених.

Водночас у нормативній базі передбачено обмеження щодо участі засуджених у надурочній роботі. Зокрема, встановлено чіткий граничний обсяг надурочних годин на рік (не більше 120), а також конкретизовано порядок обліку й оплати такої праці [8]. Компенсація у подвійному розмірі слугує вагомим матеріальним стимулом до додаткової зайнятості, однак лише у виключних випадках і під суворим контролем адміністрації. Це дозволяє балансувати між необхідністю виконання виробничих завдань і недопущенням експлуатаційного навантаження на засуджених.

Окремо варто відзначити запровадження подвійної оплати праці у святкові та вихідні дні, що встановлює чіткий аналог правових гарантій трудових прав у загальнодержавній системі зайнятості [8]. Такий захід сприяє не лише компенсації за роботу в особливих умовах, а й формуванню

в засуджених уявлення про значущість дотримання норм трудового права.

Усі зазначені положення комплексно відображають прагнення до побудови у системі виконання покарань механізмів, орієнтованих на економічне стимулювання, що одночасно забезпечує виробничу ефективність, підтримує трудову дисципліну й виступає важливою передумовою для подальшої ресоціалізації засуджених. Така система, за умови її ефективного впровадження, здатна перетворитися на чинник зниження рівня рецидивізму через інтеграцію засуджених у продуктивне соціально-економічне середовище.

З метою створення системи стимулювання персоналу в рамках кримінально-виконавчої служби важливим є перегляд існуючої системи матеріального забезпечення осіб рядового і начальницького складу. Згідно із законодавчими приписами, передбаченими ч. 1 та 2 ст. 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» від 23.06.2005 № 2713-IV [9], умови грошового і матеріального забезпечення повинні не лише відповідати загальнонаціональним соціальним стандартам, а й враховувати специфіку виконання службових обов'язків, складність умов праці, ступінь відповідальності та професійні досягнення.

З огляду на зазначене, обґрунтованим є підхід, що передбачає багатофакторну модель матеріального стимулювання, яка інтегрує не лише розмір заробітної плати, а й систему преміювання, надбавок за складність, інтенсивність і результативність праці. Такий підхід дозволяє сформувати гнучку систему винагороди, яка, з одного боку, компенсує інтелектуальні й фізичні затрати, а з іншого – сприяє персональному професійному зростанню та підвищенню загальної ефективності інституції.

У структурі соціального забезпечення персоналу важливе місце посідають заходи, спрямовані на забезпечення житлом, гарантований соціальний захист, медичне обслуговування та інші форми підтримки. Конституційні гарантії, закріплені у відповідних положеннях законодавства, зокрема у ч. 7 ст. 23 названого вище Закону [9], передбачають безоплатне медичне забезпечення персоналу у спеціалізованих закладах охорони здоров'я. Ця норма, крім реалізації базового права працівників на охорону здоров'я, має й економічну функцію, адже зменшує фінансове навантаження на працівника та підвищує загальну привабливість служби.

Доцільно зауважити, що подальше реформування пенітенціарної системи України у контексті посилення її ефективності передбачає комплексне переосмислення ролі економічних стимулів, орієнтованих на підвищення привабливості та соціального статусу служби в органах і установах Державної кримінально-виконавчої служби. Насамперед йдеться про формування належних умов праці, які забезпечували б конкурентоспроможний рівень грошового забезпечення працівників, що своєю чергою могло б виступати як ба-

зовий чинник у підвищенні мотивації до якісного виконання службових обов'язків [10].

З урахуванням викладеного, актуалізується проблема розробки моделі, що дозволила б здійснювати персоніфіковане оцінювання ефективності праці працівників з наступним коригуванням системи матеріального та соціального стимулювання. Така модель має передбачати використання індикаторів результативності, інтегрованих із фінансово-економічними параметрами, що дасть змогу підвищити рівень управлінської ефективності системи загалом.

Таким чином, переосмислення економічних стимулів у пенітенціарній системі надає можливість не лише оптимізувати механізми кадрового забезпечення, а й сформувати підґрунтя для переходу від виключно каральної до ресоціалізуючої моделі кримінально-виконавчої політики.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що економічні стимули є критично важливим елементом модернізації пенітенціарної системи України. Наявні механізми оплати праці засуджених, засновані на диференційованому підході до тарифікації, кваліфікаційних розрядів та системи доплат, становлять підґрунтя для формування відповідального ставлення до праці, сприяють ресоціалізації осіб, позбавлених волі, та створюють передумови для підвищення загальної ефективності установ виконання покарань. Водночас практика виявляє низку системних обмежень, зокрема відсутність чітких механізмів співфінансування ресоціалізаційних заходів та недостатній розвиток приватно-державного партнерства. Це ускладнює впровадження інноваційних форм економічного стимулювання в умовах бюджетної обмеженості, знижуючи потенціал трудової адаптації засуджених. У такому контексті пропонуємо розробити нормативно закріплену модель співфінансування програм ресоціалізації, яка передбачатиме участь приватного сектору, міжнародних донорів і самих засуджених через трудову діяльність.

Бібліографічний список:

1. Богатирьов І. Г., Богатирьова О. І. Суспільно корисна праця засуджених у місцях несвободи як засіб виправлення і ресоціалізації. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2023. № 1 (13). С. 52–64.
2. Shai R., Lupii S. The legal nature of convicted persons' labor, its goals, tasks and regulation features. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Series: Legal Sciences*. 2023. Vol. 10, № 2 (38). P. 256–261.
3. Фукс Н. А. Організація праці засуджених до позбавлення волі в Україні (економіко-правовий аналіз). *Київський часопис права*. 2022. № 3. С. 106–111.
4. Сverdlin K. Yu. Проблеми і перспективи розвитку кадрової політики в пенітенціарній системі України в умовах її реформування. Злочинність і протидія їй в умовах війни та у повоєнній перспективі: міждисциплінарна панорама: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 19 квіт. 2024 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; Кримінол. асоц. України. Вінниця: ХНУВС, 2024. С. 446–449.
5. Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/?month=2&year=2025&budgetType=NATIONAL>

6. 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; Стратегія, План від 16.12.2022 № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text>
7. Кримінально-виконавчий кодекс України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 11.07.2003 № 1129-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text>
8. Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України; Інструкція від 07.03.2013 № 396/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text>
9. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text>
10. Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 13.09.2017 № 654-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80#Text>

References:

1. Bohatryrov, I. H., Bohatryrova, O. I. *Suspilno korysna pratsia zasudzhenykh u mistsiakh nesvobody yak zasib vypravlennia i resotsializai* [Socially useful work of convicts in places of detention as a means of correction and resocialization]. *Kryminalno-vykonavcha systema: Vchora. Sьогодni. Zavtra – Criminal-executive system: Yesterday. Today. Tomorrow*, 1 (13), 52–64. (in Ukrainian)
2. Shai, R., Lupii, S. (2023). The legal nature of convicted persons' labor, its goals, tasks and regulation features. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Series: Legal Sciences*, 10, 2 (38), 256–261.
3. Fuks, N. A. (2022). *Orhanizatsiia pratsi zasudzhenykh do pozbavlennia voli v Ukraini (ekonomiko-pravovy analiz)* [Organization of labor of convicted persons sentenced to imprisonment in Ukraine (economic and legal analysis)]. *Kyivskyi chasopys prava – Kyiv Journal of Law*, 3, 106–111. (in Ukrainian)
4. Sverdlin, K. Yu. (2024). *Problemy i perspektyvy rozvytku kadrovoi polityky v penitentsiarnii systemi Ukrainy v umovakh yii reformuvannia* [Problems and Prospects for the Development of Personnel Policy in the Penitentiary System of Ukraine in the Context of its Reform.]. *Zlochynnist i protydia yii v umovakh viiny ta u povoiennii perspektyvi: mizhdystsyplinarna panorama: zb. tez dop. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Vinnytsia, 19 kvit. 2024 r.) / MVS Ukrainy, Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav; Kryminol. asots. Ukrainy. Vinnytsia: KhNUVS*, 446–449 (in Ukrainian)
5. *Derzhavnyi veb-portal biudzhetu dlia hromadian* [State web portal of the budget for citizens]. Available at: <https://openbudget.gov.ua/?month=2&year=2025&budgetType=NATIONAL> (in Ukrainian)
6. *Pro skhvalennia Stratehii reformuvannia penitentsiarnoi systemy na period do 2026 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu yii realizatsii u 2022-2024 rokakh: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Stratehiia, Plan vid 16.12.2022 № 1153-r.* [On Approval of the Strategy for Reforming the Penitentiary System for the Period up to 2026 and Approval of the Operational Plan for its Implementation in 2022-2024: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine; Strategy, Plan of 16.12.2022 No. 1153-r.]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (in Ukrainian)
7. *Kryminalno-vykonavchyi kodeks Ukrainy: Kodeks Ukrainy; Kodeks, Zakon vid 11.07.2003 № 1129-IV* [Criminal Executive Code of Ukraine: Code of Ukraine; Code, Law of 11.07.2003 No. 1129-IV]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (in Ukrainian)

8. Pro zatverdzhennia Instruksii pro umovy pratsi ta zarobitnu platu zasudzhenykh do obmezhenia voli abo pozbavlenia voli: Nakaz Ministerstva yustytzii Ukrainy; Instruktisia vid 07.03.2013 № 396/5 [On Approval of the Instruction on Working Conditions and Salaries for Persons Sentenced to Restriction of Liberty or Imprisonment: Order of the Ministry of Justice of Ukraine; Instruction of 07.03.2013 No. 396/5]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text> (in Ukrainian)
9. Pro Derzhavnu kryminalno-vykonavchu sluzhbu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 23.06.2005 № 2713-IV [On the State Criminal Executive Service of Ukraine: Law of Ukraine of 23.06.2005 № 2713-IV]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (in Ukrainian)
10. Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia (rozvytku) penitentsiarnoi systemy Ukrainy: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Kontseptsia vid 13.09.2017 № 654-r. [On Approval of the Concept of Reforming (Development) of the Penitentiary System of Ukraine: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine; Concept of 13.09.2017 No. 654-p]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2017-%D1%80#Text> (in Ukrainian)