

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.108.2

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ УПОВНОВАЖЕНИХ ОРГАНІВ ІЗ ПИТАНЬ ПРОБАЦІЇ: ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

THE ACTUAL DIRECTION OF IMPROVING MANAGEMENT AS TO PRODUCTION UNITS OF THE PENITENTIARY SYSTEM

Аніщенко В.О.

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, цивільного
господарського права та процесу,
начальник науково-дослідного центру з питань діяльності
органів та установ ДКВС України,
Академія Державної пенітенціарної служби України

Реформування пенітенціарної системи України викликало необхідність удосконалення соціально-економічного складника управління персоналом уповноважених органів із питань пробації. Управління персоналом носить системний характер, є елементом управлінського процесу, загального менеджменту діяльності уповноважених органів із питань пробації. Слід зазначити, що управління персоналом даних органів є багатоаспектною й складною функцією, що зумовлено індивідуальним навантаженням на співробітників, індивідуальним менталітетом і компетентнісними характеристиками (професійними знаннями й навичками, вміннями й досвідом), рисами характеру та рівнем складності суб'єктів пробації. У статті запропоновано наблизений алгоритм обрахунку оптимального навантаження на персонал уповноважених органів із питань пробації з урахуванням наявних та можливих у перспективі функцій пробації в Україні на основі міжнародно визнаних підходів. Запропоновані автором заходи щодо вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації дадуть змогу зменшити фінансові витрати держави на утримання органів із питань пробації.

Ключові слова: пробація, служба пробації, суб'єкти пробації, уповноважені органи з питань пробації, пенітенціарна служба, персонал уповноважених органів із питань пробації, оптимальне навантаження, волонтери, управління персоналом.

Реформирование пенитенциарной системы Украины вызвало необходимость усовершенствования социально-экономической составляющей управления персоналом уполномоченных органов по вопросам пробации. Управление персоналом носит системный характер, является элементом управленческого процесса, общего менеджмента деятельности уполномоченных органов по вопросам пробации. Следует отметить, что управление персоналом данных органов является многогранной и сложной функцией, обусловленной индивидуальной нагрузкой на сотрудников, индивидуальным менталитетом и компетентностными характеристиками (профессиональными знаниями и навыками, умениями и опытом), чертами характера и уровнем сложности субъектов пробации. В статье предложен приближенный алгоритм расчета оптимальной нагрузки на персонал уполномоченных органов по вопросам пробации с учетом имеющихся и возможных в перспективе функций пробации в Украине на основе международно признанных подходов. Мероприятия по усовершенствованию управления персоналом уполномоченных органов по вопросам пробации, предложенные автором статьи, дадут возможность снизить финансовые затраты государства на содержание органов по вопросам пробации.

Ключевые слова: пробация, служба пробации, субъекты пробации, уполномоченные органы по вопросам пробации, пенитенциарная служба, персонал уполномоченных органов по вопросам пробации, оптимальная нагрузка, волонтеры, управление персоналом.

The reform of the penitentiary system of Ukraine has caused the need to improve the socio-economic component of the personnel management of authorized agencies for probation. Personnel management is system phenomenon, it is an element of the managerial process, general management of the activity of authorized agencies for probation. It should be noted that the management of the personnel of these agencies is a multifaceted and complex function, which is caused by the individual loading of employees, individual mentality and competency characteristics (professional knowledge, skills and experience), features of character and level of complexity of subjects of probation. The article proposes an approximate algorithm for calculating optimal load for personnel of authorized agencies for probation, taking into account existing and prospective probation functions in Ukraine on the basis of internationally recognized approaches. The author proposed in the article measures to improve the management of the personnel of authorized agencies for probation. These measures will make it possible to reduce the financial expenses of the state for the maintenance of probation agencies.

Keywords: probation, probation service, subjects of probation, authorized agencies for probation, penitentiary service, personnel of authorized agencies for probation, optimal load, volunteers, personnel management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. З реформуванням пенітенціарної системи України, характером зміни економічних відносин у даній сфері, що спрямовані на підвищення рівня її менеджменту та економічної й соціальної ефективності виникла потреба пошуку оптимальних підходів до формування та реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації крізь призму вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації.

Досягнення стратегічних цілей діяльності уповноважених органів із питань пробації, а також успішне вирішення оперативних завдань можливі лише за умов компетентного управління персоналом даних органів.

Управління персоналом носить системний характер, є елементом управлінського процесу, загального менеджменту діяльності уповноважених органів із питань пробації. Слід зазначити, що управління персоналом даних органів є багатоаспектною й складною функцією, що зумовлено індивідуальним навантаженням на співробітників, індивідуальним менталітетом й компетентнісними характеристиками (професійними знаннями й навичками, вміннями й досвідом), рисами характеру й рівнем складності суб'єктів пробації.

Одним із напрямів у виробленні оптимальних управлінських рішень за цим напрямом є зарубіжний досвід функціонування уповноважених органів із питань пробації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Теоретичною основою написання статті стали праці вітчизняних і зарубіжних учених різних галузей економіки, права й інших наук, присвячені окремим аспектам менеджменту пенітенціарної системи, у тому числі управлінню персоналом уповноважених органів із питань пробації. Серед них слід зазначити праці: Дж. Мак-Мануса [1], Т. Джона [2], Г. Туманова [3], К.А. Автухова [4] О.В. Беци [5], О.І. Богатирьової [6], О. Бондарчука [7], О. Лісіцкова [8], В. Хірного [9], Д. Ягунова [10; 11], І. С. Яковець [12], О.Б. Ярчука [13] та ін.

Ці вчені зробили вагомий внесок у вирішення проблем виконання покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, та функціонування органів пробації. Водночас питання, пов'язані з обрахунком оптимального навантаження на персонал уповноважених органів з питань пробації, не розроблено в тому обсязі, як цього потребує сучасна пенітенціарна практика.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Незважаючи на значний науковий доробок учених, який пов'язаний з удосконаленням менеджменту пенітенціарної системи, все ж таки на сучасному етапі її реформування на вимогу триваючих процесів європейської інтеграції України необхідно продовжити поглиблене наукове дослідження можливих шляхів удосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації як складника загального менеджменту пенітенціарної системи.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Соціально-економічна і правова трансформація менеджменту пенітенціарної системи є одним із головних завдань процесу творення сучасної правової держави. Загальний стан пенітенціарної системи відбиває ступінь цивілізованості країни, саме тому метою статті є вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації на основі створення алгоритму обрахунку оптимального навантаження на персонал уповноважених органів із питань пробації з урахуванням і наявних, і перспективних функцій пробації в Україні на основі міжнародно визнаних підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Процес реформування пенітенціарної системи України був розділений на певні етапи та блоки, що потребують докорінних змін і вкладання чималих коштів державою: законодавчий блок, надання медичних послуг, виробництво і залучення до праці, пробація, будівництво нових установ виконання покарань (УВП). Пенітенціарна система – це складна підсистема соціально-економічної системи країни, це «країна в країні», що на теперішній час

потребує суттєвого державного фінансування на здійснення реформування. Зміни цієї системи відбуваються паралельно зі змінами всієї країни: підвищується зарплатня співробітникам, бо без цього неможливо подолати корупцію в системі, перекваліфіковується персонал (існує нагальна потреба довести якісних співробітників, які залишилися працювати в системі) та проводиться добір нових працівників, які зможуть виконувати функції реабілітації, ресоціалізації, психологічної роботи.

У 2017 р. гарними кроками пішла розвиватися система пробації. Це новий напрям, який дасть змогу заощаджувати чимало бюджетних коштів. Одне із завдань реформи – економія бюджетних грошей. Під час ув'язнення винної людини держава повинна забезпечити її будівлею, ліжком, харчами, одягом, суспільно корисною працею (на жаль, за бажання людини), медичними, соціально-психологічним послугами та ін. На 2017 р. державою на утримання ув'язнених було виділено близько 4 млрд. грн., яких не вистачило на всі необхідні потреби (тільки харчування було покрито лише на 44%, тому нестачу було покрито зі спецфонду сільськогосподарських ділянок УВП).

Саме для економії коштів, можливості їх раціонального використання важливо розвивати напрям пробації. Її перша стадія (стадія розслідування справи до винесення рішення суду) дає змогу офіцеру пробації встановити, чи може підозрюваний пройти покарання без ув'язнення. У світі стандартно вважають, що на 1 євро на пробацію – це 10 євро на утримання в колонії. В Україні ця пропорція була б 1 до 20. У бюджеті України на 2017 р. на діяльність органів пробації було передбачено 317,4 млн. грн., з яких 250 млн. – на заробітну плату персоналу. Інші кошти – це оплата оренди приміщень, комунальні послуги та придбання матеріалів для оформлення особових справ суб'єктів пробації.

В основу проведеного дослідження покладено міжнародні [14; 15] та вітчизняні нормативно-правові акти [16; 17]. Ці документи розкривають основні функції менеджменту уповноважених органів із питань пробації, їх соціально-економічне значення для повернення суб'єктів пробації до суспільства й до трудового потенціалу країни.

Згідно із Законом України «Про пробацію» [16] та Наказом Міністерства юстиції України від 18.08.2017 № 2649/5 «Про затвердження Типового положення про уповноважений орган із питань пробації та Типового положення про сектор ювенальної пробації», уповноважений орган із питань пробації (далі – орган пробації) є органом виконання покарань, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, та пробації. Орган пробації безпосередньо підпорядкову-

ється міжрегіональному управлінню з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України та є відокремленим підрозділом без права юридичної особи. Орган пробації у своїй діяльності керується діючим законодавством України. Штат (штатний розклад) органу пробації затверджує державний секретар Міністерства юстиції України. Чисельність персоналу органу пробації затверджує міністр юстиції України в межах граничної чисельності, визначеної законодавством. Орган пробації утворюється міністром юстиції України в адміністративно-територіальних одиницях України для забезпечення виконання завдань Державної кримінально-виконавчої служби України [17].

Утримання органу пробації здійснюється за рахунок коштів державного бюджету України. Для раціонального витрачання державних коштів нині виникла потреба в удосконаленні алгоритму обрахунку оптимального навантаження на персонал уповноважених органів із питань пробації в Україні [17].

Проведений нами порівняльно-правовий аналіз свідчить, що норми навантаження на персонал уповноважених органів із питань пробації є різними в тій або іншій країні. За результатами проведеного дослідження з'ясовано певні норми навантаження на персонал органів (служб) пробації в зарубіжних країнах (табл. 1).

В Україні, за даними статистики Департаменту пробації Міністерства юстиції України, норми навантаження визначаються приблизно і становлять у середньому 45–47 осіб (суб'єктів пробації) на одного співробітника органу пробації. На жаль, і досі не працює інститут волонтерства в даній галузі, який є невід'ємним складником менеджменту органів пробації та значною підтримкою в управлінні персоналом органів пробації. Саме завдяки волонтерським програмам можливі суттєве полегшення роботи персоналу органів пробації та заощадження державних коштів.

Відповідно до інформації Департаменту пробації Міністерства юстиції України щодо виконання кримінальних покарань, адміністративних стягнень та здійснення контролю за поведінкою осіб, за дев'ять місяців 2017 р. пройшло по обліках 132 704 особи, отже, до кінця року їх чисельність приблизно становитиме 143 500 осіб. За дев'ять місяців 2017 р. уповноваженими органами з питань пробації складено 10,8 тис. судових доповідей щодо обвинувачених, таким чином, чисельність доповідей, підготовлених за рік, може становити приблизно 13 тис.

Оскільки у найближчій перспективі на уповноважені органи з питань пробації може бути покладено функцію здійснення нагляду за особами, звільненими від відбування покарання умовно-достроково, на нашу думку, слід ураховувати під час здійснення розрахунків

8 902 таких особи, звільнених від відбування покарання умовно-достроково в 2016 р.

Таким чином, загальна чисельність осіб, які можуть пройти за обліками уповноважених органів із питань пробації у 2017 р., становитиме близько 165 500 осіб.

Загальна чисельність штатних працівників місцевих підрозділів пробації у 2017 р., заданими Департаменту пробації Міністерства юстиції України, становить 3 903 особи. Отже, середнє навантаження на одного штатного працівника місцевих підрозділів пробації прогнозовано становитиме за підсумками 2017 р. 42 особи, що практично вдвічі перевищує середні показники в країнах із тривалим досвідом функціонування служб пробації, але не виходить за середні межі цього показника в країнах, де служба пробації тільки починає розвиватися.

Відповідно до кримінологічного прогнозу показників злочинності, наданого фахівцями Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Ста-

шиса Національної академії правових наук України на 2017 р. та на період 2016–2021 рр., кількість осіб, засуджених до покарань, не пов'язаних із позбавленням волі, збільшиться у 2017 р. в межах до 10% і становитиме близько 85 тис. осіб; протягом 2016–2021 рр. – зросте в межах до 30% і наблизиться до 100 тис. засуджених. За умови знаходження країни в стані економічної, соціальної та іншої стагнації вчені прогнозують зростання злочинності в 2017 р. на 8–10% [27]. Відповідно, на нашу думку, зросте й кількість досудових доповідей та за рахунок збільшення чисельності засуджених до позбавлення волі, й кількість осіб, яких буде звільнено умовно-достроково. Таким чином, загальна чисельність осіб, які можуть пройти за обліками уповноважених органів із питань пробації у 2017 р., може, відповідно до кримінологічного прогнозу, збільшитися на 13 тис. осіб і становитиме 178 500 осіб.

Пропонуємо для обґрунтування обрахунку оптимального навантаження на персонал упо-

Таблиця 1

Норми навантаження на персонал органів (служб) пробації в зарубіжних країнах

№ з/п	Країна	Норми навантаження на персонал уповноважених органів із питань пробації (персонал : суб'єкти пробації)	Фактори впливу на обрахунок індивідуального (персонального) навантаження
1	Данія [18]	1:40	не врахована діяльність волонтерів, яких за одним співробітником може бути закріплено до 5 і кожен з яких може вести до 5 справ
2	Швеція [19]	1:25	волонтери здійснюють нагляд за 43% суб'єктів пробації, що дає змогу штатним інспекторам займатися найбільш складними справами
3	Нідерланди [20]	1:25	без урахування залучення волонтерів
4	Фінляндія [21]	на 1:28 (загальна чисельність співробітників органу пробації – 300 осіб) становить до 28; 1:23 (на одного співробітника, який працює за контрактом; загальна чисельність таких співробітників – 350 осіб)	законодавством Фінляндії не передбачено залучення волонтерів
5	Норвегія [22]	1:20(25)	законодавством Норвегії передбачено залучення волонтерів, які можуть вести до 10 справ
6	Англія та Уельс [23]	1:13(14) на одного приватного наглядача, який працює за контрактом (загальна чисельність – 350 осіб), 1:23 (приватні наглядачі здійснюють свою діяльність під керівництвом районних управлінь)	за законодавством приватні наглядачі, як правило, ведуть роботу з юними правопорушниками, засудженими до умовного покарання, а також з особами, звільненими з тюремного ув'язнення умовно-достроково
7	Естонія [24]	1:38	за законодавством місцеві департаменти пробації також залучають волонтерів, хоча їх чисельність незначна – на всю країну 10 осіб
8	Литва [25]	1:120	не залучають волонтерів
9	Угорщина [26]	1:45 – неповнолітні; 1:150(200) – повнолітні	не залучають волонтерів

вноважених органів із питань пробації в Україні застосовувати розроблену нами формулу:

$$Pol = \frac{N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_{14}}{Pst - (Pn + Pn_1)},$$

де

Pol – (optimal load on the personal) оптимальне навантаження на персонал уповноваженого органу з питань пробації;

Pst – (regular staffing of all probation personal) штатна чисельність усіх співробітників уповноваженого органу з питань пробації;

Pn – (the number of employees of the State institution «Center for probation») штатна чисельність співробітників Державної установи «Центр пробації»;

Pn_1 – (heads of authorized bodies on probation issues) керівники уповноважених органів із питань пробації;

N_1, N_2, N_{14} – суб'єкти пробації, а саме:

N_1 – особи, засуджені до штрафу відповідно до ст. 52 «Штраф» Кримінального кодексу України та ст. 26 Кримінально-виконавчого кодексу України «Порядок виконання покарання у виді штрафу»;

N_2 – особи, засуджені за ст. 55 Кримінального кодексу України «Позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю»;

N_3 – особи, засуджені за ст. 56 Кримінального кодексу України «Громадські роботи»;

N_4 – особи, засуджені за ст. 57 Кримінального кодексу України «Виправні роботи»;

N_5 – особи, звільнені від відбування покарання з випробуванням за ст. 75 Кримінального кодексу України «Звільнення від відбування покарання з випробуванням»;

N_6 – особи, звільнені від відбування покарання з випробуванням за ст. 75 Кримінального кодексу України «Звільнення від відбування покарання з випробуванням»;

N_7 – вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до семи років, звільнені від відбування покарання з випробуванням за ст. 79 Кримінального кодексу України «Звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до семи років»;

N_8 – особи, звільнені від відбування покарання умовно-достроково за ст. 81 Кримінального кодексу України «Умовно-дострокове звільнення від відбування покарання»;

N_9 – вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років, звільнені від відбування покарання з випробуванням за ст. 83 Кримінального кодексу України «Звільнення від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років»;

N_{10} – особи, звільнені від відбування покарання умовно-достроково за ст. 81 Кримінального кодексу України «Умовно-дострокове звільнення від відбування покарання»;

N_{11} – особи, засуджені до обмеження волі, направлені для відбування покарання за ст. 57 Кримінально-виконавчого кодексу України «Направлення засуджених для відбування покарання до обмеження волі»;

N_{12} – особи, засуджені до адміністративного стягнення у виді громадських робіт за ст. 30-1 «Громадські роботи» Кодексу України про адміністративні правопорушення та Наказу Міністерства юстиції України від 19.03.2013 № 474/5 «Про затвердження Порядку виконання адміністративних стягнень у вигляді громадських робіт та виправних робіт»;

N_{13} – особи, засуджені до адміністративного стягнення у виді виправних робіт за ст. 31 «Виправні роботи» Кодексу України про адміністративні правопорушення та Наказу Міністерства юстиції України від 19.03.2013 № 474/5 «Про затвердження Порядку виконання адміністративних стягнень у вигляді громадських робіт та виправних робіт»;

N_{14} – особи, на яких, відповідно до ст. 72-1 Кримінального процесуального кодексу України, представником персоналу органу пробації за ухвалою суду складається та подається до суду досудова доповідь.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження надало змогу зробити такі висновки:

- за запропонованою формулою можливо більш точно обрахувати середнє навантаження на одного штатного працівника місцевих підрозділів пробації та встановити необхідну кількість державних коштів, що потрібні на утримання органу пробації;

- використовуючи дані кримінологічного аналізу, нами встановлено, що прогнозно середнє навантаження на одного штатного працівника місцевих підрозділів пробації становитиме за підсумками 2017 р. 45–46 осіб, що загалом не критично, однак впливає фінансове утримання штату органів пробації, забезпечення виконання ними основних функцій;

- із позицій вдосконалення управління персоналом уповноважених органів із питань пробації дана формула дасть змогу встановити не тільки середнє співвідношення «працівник органу пробації : суб'єкт пробації», а й обрахувати їх співвідношення за кримінально-виконавчими характеристиками;

- вважаємо за необхідне зазначити, що введення інституту волонтерів може суттєво поліпшити стан справ за умови, що їх чисельність буде достатньою для того, щоб здійснювати окремі функції постпенітенціарної пробації стосовно дорослих правопорушників та окремі функції наглядової, пенітенціарної та постпенітенціарної пробації щодо неповнолітніх, що також зменшить фінансові витрати держави на утримання органів із питань пробації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Мак-Манус Дж. Роль персоналу у забезпеченні прав людини у в'язниці. Аспект. Інформаційний бюлетень. 2003. № 2(10). С. 5–9.
2. Тіздейл Дж., Хьюз Дж. Ефективне лідерство та менеджмент: практичний посібник; за техн. та наук. ред. Д.В. Ягунова. Одеса: Фенікс, 2013. 142 с.
3. Туманов Г.А. Органы, исполняющие наказания, как система, их специфика и проблемы управления. Управленческие органами, исполняющими наказание. М.: МВШМ, 1983. С. 34–38.
4. Автухов К.А. Окремі аспекти нормативного забезпечення впровадження пробації в Україні. Державна пенітенціарна служба України : історія, сьогодення та перспективи розвитку у світлі міжнародних пенітенціарних стандартів та Концепції державної політики реформування ДКВС України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28–29 березня 2013 р.). К., 2013. С. 173–176.
5. Беца О.В. До питання про створення служби пробації в Україні. Проблеми пенітенціарної теорії і практики: щорічний бюлетень Київського інституту внутрішніх справ. – К.: Леся, 2002. С. 34–42.
6. Богатирьова О. Теоретико-прикладні засади впровадження пробації в Україні: монографія. К.: Дакор, 2013. 368 с.
7. Бондарчук О.Г. Система професійної підготовки кадрів – запорука успішної діяльності пенітенціарної системи України. Науковий вісник Національної академії державної податкової служби України (економіка, право). 2007. № 1(36). С. 193–201.
8. Лісіцков О.В. Державна пенітенціарна служба України: сьогодення та перспективи. Теоретичні та практичні проблеми удосконалення діяльності кримінально-виконавчої системи України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4 травня 2011 р.). К.: Національна академія внутрішніх справ, 2011. С. 4–5.
9. Хірний В.Г. Співвідношення категорій «організація» та «управління» пенітенціарною системою України. Форум права. 2011. № 4. С. 770–775 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11xvgrscu.pdf>.
10. Ягунов Д. Що стоїть на заваді створення служби пробації в Україні (до питання створення національної моделі пробації). Актуальні проблеми європейської інтеграції: зб. наук. праць з питань європейської інтеграції та права / за ред. Д. Ягунова. – Одеса: Фенікс, 2011.
11. Ягунов Д. Моделі державного управління пенітенціарними системами: міжнародний досвід та європейські стандарти. URL: <http://dmytro-yagunov.at.ua/news/models/2010-02-23-122>.
12. Яковець І. Пробація: загальні підходи до визначення поняття та засади впровадження в Україні. ScienceRise. 2014. № 2(2). С. 154.
13. Янчук О.Б. Сучасний стан та пріоритетні завдання реформування кримінально-виконавчої інспекції України в службу пробації. URL: <http://kvs.gov.ua/zmi/SuchasnyyStanPytannya08082014.pdf>.
14. Рекомендація СМ/(Rec) 2010 (1) Комітету міністрів державам членам «Про правила Ради Європи про пробацію»: прийнята Комітетом Міністрів 20 січня 2010 р. на 105-му засіданні заступників Міністрів. URL: http://kvs.gov.ua/rekomendacia_2010.pdf.
15. Recommendation of the Committee of Ministers to member States on the European Rules on community sanctions and measures: adopted by the Committee of Ministers on 22 March 2017 at the 1282nd meeting of the Ministers' Deputies. URL: <https://rm.coe.int/1680700a5a>.
16. Про пробацію: Закон України від 5 лютого 2015 р. № 160-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 13. Ст. 93.
17. Про затвердження Типового положення про уповноважений орган з питань пробації та Типового положення про сектор ювенальної пробації: Наказ Міністерства юстиції України від 18.08.2017 № 2649/5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1030-17>.
18. Summary information on probation in Denmark. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Denmark.pdf>.
19. Summary information on probation in Sweden. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Sweden.pdf>.
20. Summary information on probation in the Netherlands. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-the-Netherlands.pdf>.
21. Summary information on probation in Finland. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Finland.pdf>.
22. Summary information on probation in Norway. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Norway.pdf>.
23. Summary information on probation in England and Wales. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-England-and-Wales.pdf>.
24. Summary information on probation in Estonia. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Estonia.pdf>.
25. Summary information on probation in Lithuania. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Lithuania.pdf>.
26. Summary information on probation in Hungary. URL: <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Hungary.pdf>.
27. Показники про стан та структуру кримінальних правопорушень в Україні за I квартал 2017 р. URL: <http://www.ivpz.org/statistika-za-kvartal-2017-r>.