

ШКУТА О. О.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри галузевого права
(Херсонський державний університет)

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ДЕРЖАВНІЙ ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ

У статті розкрито теоретико-прикладні засади формування сучасного кадрового забезпечення в Державній пенітенціарній службі України, запропоновано алгоритм прийняття на роботу в кримінально-виконавчу систему України.

Ключові слова: *теоретико-прикладні засади, кадрове забезпечення, Державна пенітенціарна служба України, алгоритм, кримінально-виконавча система.*

В статье определено теоретико-прикладные основы кадрового обеспечения в Государственной пенитенциарной службе Украины, предложен алгоритм принятия на работу в уголовно-исполнительную систему Украины.

Ключевые слова: *теоретико-прикладные основы, кадровое обеспечение, Государственная пенитенциарная служба, алгоритм, уголовно-исполнительная система.*

The article defines the theoretical and applied bases of staffing in the State Penitentiary Service of Ukraine, an algorithm for taking a job in the penal system of Ukraine.

Key words: *theoretical and applied bases, staffing, State Penitentiary Service, algorithm, correctional system.*

Вступ. Серед найбільш значущих нормативно-правових актів у реформуванні кримінально-виконавчої системи України слід відзначити прийняття Верховною Радою України 11 липня 2003 року Кримінально-виконавчого кодексу України [2] та 23 червня 2005 року Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [3] та Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 9 грудня 2010 року № 1085 [4].

Проведений нами аналіз цих законодавчих актів показує, що за роки незалежності України вперше на основі вивчення міжнародного досвіду було виписано законодавчо-нормативні основи виконання покарань, утримання під вартою та функціонування всієї національної кримінально-виконавчої системи. Слід віддати належне міжнародним експертам, науковцям-пенітенціаристам, громадськості, які на високому теоретичному і практичному рівні відзначають, що ці документи вмістили ряд передових ідей і правових норм, більш прогресивних, ніж їхні аналоги в інших країнах СНД.

Державна пенітенціарна служба України як правонаступник Державного департаменту України з питань виконання покарань нині перебуває на новому етапі свого реформування. У її підпорядкуванні знаходяться 182 кримінально-виконавчі установи, з них – 149 установ виконання покарань та 33 слідчі ізолятори, 697 підрозділів кримінально-виконавчої інспекції, які виконують покарання, не пов'язані з позбавленням волі, та 5 навчальних закладів, де здійснюється професійна підготовка й перепідготовка персоналу. Загальна чисельність засуджених та ув'язнених становить близько 300 тисяч осіб, з яких 150 тисяч утримується в слідчих ізоляторах та установах виконання покарань, 149 тисяч перебуває на обліку кримінально-виконавчої інспекції [1, с. 5].



Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретико-прикладних засад кадрового забезпечення Державної пенітенціарної служби України фахівцями нової генерації. Для цього необхідно вирішити такі завдання: з'ясувати сутність кадрової політики в кримінально-виконавчій системі; визначити основні проблеми в системі підготовки та перепідготовки персоналу служби та запропонувати шляхи їх подолання.

Теоретичним підґрунтям написання статті стали праці вітчизняних вчених у галузі права, психології та педагогіки, зокрема дослідження О.М. Бандурки, І.Г. Богатирьова, О.В. Беци, О.М. Джужі, Т.А. Денисової, Г.О. Радова, С.А. Зінченка, В.А. Львовичкіна, В.М. Синьова, О.Г. Колба, В.І. Кривуші, О.П. Северова, С.Я. Фаренюка, В.О. Корчинського, О.В. Лісіцкова, М.П. Мелентьєва, А.Х. Степанюка, В.М. Трубнікова та інших вчених і практиків, які впроваджують сучасні пенітенціарні ідеї європейського рівня, структуру і стандарти навчання фахівців-пенітенціаристів, формуючи зміст і технологію навчання пенітенціарної історії, філософії, політики, права, психології, педагогіки, медицини, соціології, управління та інших сфер, що забезпечують ефективне виконання покарань.

Результати дослідження. Фундаментальна концепція, яка покладена в основу модернізації системи органів і установ виконання покарань, передбачає не просто зміну назви служби, а насамперед переорієнтацію всієї суті діяльності кримінально-виконавчої служби з покарання злочинця на забезпечення суспільства шляхом створення умов для виправлення та ресоціалізації засудженого.

З цією метою розпочато роботу з оновлення всієї нормативно-правової бази відповідно до нової Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, формування повноцінної системи безперервної професійної підготовки та перепідготовки кадрів за всіма освітньо-кваліфікаційними рівнями [5].

Ми вважаємо, що в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби України важливе значення набувають такі фактори кадрової політики, як: по-перше, підвищення ефективності та якості функціонування як органів і установ виконання покарань, так і окремих їх співробітників за окремим напрямом діяльності; по-друге, вдосконалення системи й управління структурними підрозділами органів і установ виконання покарань в цілому; по-третє, приведення діяльності органів і установ виконання покарань Державної пенітенціарної служби України як за змістом, так і за формою до міжнародних стандартів.

Розв'язання цих завдань, на нашу думку, допоможе з найменшими витратами досягти найбільших результатів, а головне – ефективно використовувати людський фактор у протидії злочинності в закладах виконання покарань, створенні безпеки персоналу і засуджених, розбудові ефективної системи виправлення й ресоціалізації останніх.

Відбір і якісна професійна підготовка та перепідготовка персоналу кримінально-виконавчої системи є ключовою складовою проведення будь-яких реформ. Саме вони закладені в «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки», затвердженій Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [6].

Особлива актуальність кадрового забезпечення кримінально-виконавчої системи України обумовлена специфікою роботи, принциповою відмінністю від інших професій, значною кількістю автентичних особливостей служби персоналу. Водночас сьогодні, як ніколи, кримінально-виконавча система потребує високопрофесійного, високоморального, духовно й фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього непрості функції виправлення й ресоціалізації засудженого на основі найсучасніших підходів і методів психолого-педагогічної роботи.

Вказане завдання неможливо вирішити без належної професійної підготовки та перепідготовки персоналу кримінально-виконавчої системи, якість якої можна забезпечити лише шляхом організації адекватного сучасним вимогам безперервного навчання в спеціалізованих навчальних закладах за відповідними освітньо-професійними програмами. Ми поділяємо позицію В.Д. Юсупова про те, що система відомчої освіти, попри щорічне зростання кількості випускників, не задовольняє повною мірою нагальні потреби щодо підготовки правоохоронців.



Не є виключенням і персонал Державної кримінально-виконавчої служби України, до якого сьогодні ставляться досить високі вимоги у професійній підготовці. Такий підхід відповідає і Європейським пенітенціарним правилам, у яких зазначено роль високих професійних і особистих стандартів для персоналу, етичних норм, гуманності й поваги до гідності людини, відходу від обов'язків простих охоронців до необхідності надання допомоги і сприяння поверненню ув'язнених до суспільства.

Враховуючи той факт, що українська громадськість не в повній мірі розуміє і поважає професію пенітенціарного працівника, а також саму функцію держави щодо покарання у виді позбавлення волі особи, яка вчинила злочин, та її виправлення і ресоціалізації, вважаємо за доцільне наголосити на тому, що робота персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України покликана убезпечити суспільство від злочинців, захистити громадян від проявів агресії, насилля, пограбувань, вбивств, а тому вона щоденно пов'язана з ризиком для життя й здоров'я, необхідністю постійного спілкування з людьми, які мають проблеми з вихованістю і мораллю, вона вимагає постійного психологічного концентрування уваги й пильності [7, с. 5].

А це в свою чергу призводить до емоційного виснаження й вигорання персоналу, порушень його здоров'я (як фізичного, так і психічного). Крім ризику проявів насильства з боку засуджених, їхніх родичів та близьких, для персоналу існує підвищена загроза інфікування такими захворюваннями, як ВІЛ/СНІД, туберкульоз тощо.

Тільки за останні 3 роки інвалідами від захворювання, пов'язаного з виконанням службових обов'язків, стало 60 осіб. Особливо турбують факти самогубств, вчинених офіцерами й рядовими. Динаміка зростання цієї статистики потребує окремого науково-психологічного й педагогічного супроводу з боку керівного складу органів і установ виконання покарань [8, с. 24].

На жаль, є приклади загибелі співробітників Державної кримінально-виконавчої служби від рук злочинців та засуджених. Так, тільки у 2011 році 7 працівників отримали серйозні поранення від рук злочинців, у тому числі засуджених або колишніх засуджених. Глибоко розуміючи назрілі проблеми в кримінально-виконавчій службі, аналізуючи досвід вітчизняних і зарубіжних науковців та практиків, керівництво служби формує стратегію розвитку державної політики кримінально-виконавчої системи відповідно до визначених Президентом і Урядом України завдань, реалізує практичні заходи з формування якісно нової системи підготовки та перепідготовки кадрів для роботи в органах та установах виконання покарань.

Важливо наголосити на тому, що в листопаді 2010 року вперше систематизовано й внесено перелік професій Державної кримінально-виконавчої служби України в Класифікатор професій ДК 003:2010 [8]. Це дозволило пройти ліцензування відомчим училищам професійної підготовки персоналу, розробити профілі професійних компетентностей посад служби згідно з вимогами Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки.

На основі профілів компетентностей у навчальних закладах більш ґрунтовно розпочали вибудовувати зміст професійної фахової освіти персоналу кримінально-виконавчої служби, розширили спеціальності, за якими будуть навчати персонал. Насамперед здійснюватиметься підготовка до ліцензування нового напрямку підготовки «Соціальна допомога».

Крім цього, впродовж двох років діяльності керівництву пенітенціарної служби вдалося здійснити ряд конкретних кроків щодо формування повноцінної системи підготовки кваліфікованих спеціалістів для потреб Державної пенітенціарної служби України.

До 2011 року Кримінально-виконавча служба була єдина серед інших міністерств і відомств, яка не мала власного вищого навчального закладу III–IV рівня акредитації, тобто не було сформовано повного циклу ступеневої освіти за всіма освітньо-професійними рівнями від кваліфікованого робітника до спеціаліста, магістра.

На роботу в пенітенціарній службі залучались спеціалісти, які не пройшли спеціальної підготовки щодо особливостей роботи в органах і установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, що знаходяться під пильною охороною; а головне, які не підготовлені до постійного спілкування з людьми, що перебувають у конфлікті з законом.



Така професійна невідповідність призвела до виникнення негативних явищ у роботі персоналу, професійної деформації й вигорання, аморальних вчинків та правопорушень, а головне – значного відтоку фахівців зі служби, некомплекту посад.

У 2011 році вперше за роки незалежності керівництву пенітенціарної служби за підтримки Президента та Уряду України, при сприянні Міністерства юстиції та завдяки співпраці з Національною академією внутрішніх справ вдалося успішно розв'язати проблему створення вищого навчального закладу III–IV рівня акредитації. Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 березня 2011 року №201–р утворено Інститут кримінально-виконавчої служби, де відкрито спеціальності «Психологія» та «Право». Навчально-професійні програми і плани Інституту розроблені на основі врахування сучасних вимог пенітенціарної науки і практики, кращого вітчизняного та міжнародного в'язничного досвіду.

Службою активно проводиться формування наукового супроводу діяльності органів і установ виконання покарань, навчальних закладів пенітенціарної служби. Після дворічної перерви відновлено діяльність Наукової ради. Діяльність Наукової ради передусім направлена на проведення наукової експертизи законодавчих ініціатив пенітенціарної служби, нормотворчої діяльності та удосконалення навчання персоналу, в тому числі правову експертизу в частині дотримання прав і свобод особистості.

Зокрема, у 2012–2013 роках на засіданнях Наукової ради Служби було узгоджено 32 навчально-методичні посібники, результати 7 дисертаційних і моніторингових досліджень, 6 нових навчально-професійних планів і тренінгових програм, а також навчальний відеофільм «Взаємовідносини пенітенціарного персоналу й засуджених. Вимоги, стандарти й перспективи...», завдання якого полягає у формуванні в персоналу правової, етичної, заснованої на дотриманні принципів законності, справедливості й гуманності, поведінки. Крім того, була погоджена розробка доктринальної моделі «Пенітенціарна система України» [10, с. 4].

Важливу роль у становленні вітчизняної системи професійної підготовки персоналу пенітенціарної служби відіграє реалізація ряду міжнародних проектів, таких як українсько-швейцарський проект «Підтримка пенітенціарної реформи в Україні» та спільний з Радою Європи проект «Підтримка в'язничної реформи в Україні», що реалізовуватиметься упродовж 2012–2013 років. Усі напрацювання в рамках цих проектів закладаються в зміст навчальних програм відомчих навчальних закладів, програм щорічної службової підготовки персоналу безпосередньо на робочих місцях.

Спільно з експертами з Ради Європи Джоном Тіздейлом і Джефрі Х'юзом (Велика Британія) підготовлено проект підручника з менеджменту пенітенціарних установ та навчального посібника з підготовки фахівців з в'язничного менеджменту, які після практичної апробації будуть доопрацьовані та надруковані в кількості, достатній для використання [9].

Висновки. Отже, вищевикладене дозволяє нам запропонувати алгоритм прийняття на роботу до кримінально-виконавчої системи України. Працівником кримінально-виконавчої системи України може бути громадянин України, не судимий, який:

- фізично, морально та психологічно готовий до виконання оперативних-службових завдань в кримінально-виконавчій системі;
- має високі моральні якості, почуття особистої відповідальності за виконання посадових обов'язків;
- може працювати на основі наукової організації управління;
- володіє сучасними методиками роботи із засудженими.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко С.М. Шляхи реалізації концепції Державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України на сучасному етапі / С.М. Сидоренко // Матеріали Міжнар. наук-практ. конф. «Державна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку у світлі міжнародних пенітенціарних стандартів та Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України» (Київ, 28–29 березня 2013 року). – К., 2013. – С. 5.



2. Кримінально-виконавчий кодекс України : Закон України від 11 липня 2003 року № 1129-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 3.
3. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 червня 2005 року № 2713-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 30. – Ст. 409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.
4. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України : Указ Президента України від 8 листопада 2012 року № 631/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15127.html>.
5. Про затвердження Положення про Державну пенітенціарну службу України : Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 394/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=394%2F2011>.
6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2010 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html>.
7. Зінченко С.А. Створення системи підготовки кадрів Державної пенітенціарної служби України / С.А. Зінченко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – № 7. – С. 5–12.
8. Класифікатор професій ДК 003:2010 (Додаток А) : Наказ від 28 липня 2010 року № 327 / Держспоживстандарт України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/vb375609-05>.
9. Європейські пенітенціарні правила : Рекомендація № R (2006) 2 Комітету Міністрів держав-учасниць. – Прийнято Комітетом Міністрів 11 січня 2006 року на 952-й зустрічі Заступників Міністрів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_032.
10. Матеріали засідання колегії Державної пенітенціарної служби України від 14 лютого 2013 року №1РК. – К., 2013. – 24 с.

