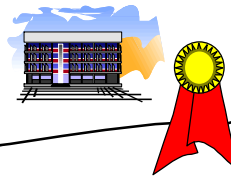


Державна
служба,
служба в органах
місцевого
самоврядування



Микола Ребкало,
кандидат наук з державного управління,
завідувач кафедри Чернігівського юридичного коледжу
ДПтС України

Шляхи вдосконалення цивільного складу державних службовців кримінально-виконавчої служби України

У статті проаналізовано сучасний стан та функціональну структуру цивільного складу державної служби у сфері виконання покарань і обґрунтовано шляхи її вдосконалення.

Ключові слова: державна кримінально-виконавча служба України, персонал кримінально-виконавчої служби, спеціалісти кримінально-виконавчої служби.

The article analyzes the present - day state and functional structure of the civil personnel in the state penitentiary service and proves the ways of its improvement.

Key words: State criminal and executive service of Ukraine, criminal and executive personnel, criminal and executive service specialists.

Постановка проблеми. Реформування кримінально-виконавчої служби тісно пов'язано з розбудовою її кадрового складу на засадах державної служби. У зв'язку з цим очікується, що передбачені зміни сприятимуть створенню дієздатного, професійного, потужного персоналу. Водночас непростий процес оновлення кримінально-виконавчої служби виявив проблеми, пов'язані з наповненням належним кадровим складом державної служби в органах та установах виконання покарань та спонукав до пошуку шляхів їх вирішення, що зумовило увагу до цього питання науковців різних галузей права й державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що стосуються діяльності персоналу кримінально-виконавчої служби, розроблялися в наукових працях представників науки управління, адміністративного та кримінально-виконавчого права. Теоретичні аспекти державно-службових відносин, поняття та зміст вимог, які висуваються до персоналу органів виконання покарань, елементи проходження державної служби в пенітенціарній системі, визначення адміністративно-правового статусу персоналу з ураху-

ванням притаманних йому специфічних ознак розглядалися в працях І.Г.Богатирьова, Є.Г.Бараша, О.Г.Бондарука, В.А.Бадири, С.В.Зливка, В.В.Кобзар та ін. Наведені ними узагальнення, визначення та погляди розкривають особливості функціонування кадрового складу кримінально-виконавчої служби, сприяють формуванню прогресивних поглядів щодо модернізації пенітенціарного персоналу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Результати досліджень базових характеристик пенітенціарного персоналу, які проведені зазначеними вище науковцями, висвітлюють низку проблем, що стосуються більшою мірою осіб рядового та начальницького складу й меншою - спеціалістів кримінально-виконавчої служби. Діючий перелік посад серед персоналу кримінально-виконавчої служби, які віднесено до категорії спеціалістів, відповідає нормативним вимогам кримінально-виконавчого законодавства, але, на нашу думку, має резерви до їх збільшення, що може посприяти як екстенсивним, так і інтенсивним методам управлінського впливу на кадровий склад кримінально-виконавчої служби.

Метою статті є дослідження сучасного стану та функціональної структури державних службовців у сфері виконання покарань та шляхів її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до положень Закону України "Про Державну кримінально-виконавчу службу України" персонал органів, установ та закладів виконання покарань складають особи рядового, начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та працівники, які працюють за трудовим договором [2]. Існуючий у теорії державного управління підхід до класифікації державних службовців на мілітаризований та цивільний склад дає змогу зробити висновок, що нормативні положення вищезгаданого Закону вказують на наявність у Державній кримінально-виконавчій службі (ДКВС) України таких категорій державних службовців, як: державні службовці, які мають спеціальні звання (мілітаризований склад); спеціалісти, яким згідно із законодавством присвоєні певні категорії посад державних службовців (цивільний склад) [1, с. 13].

Лівову частку від загальної кількості персоналу кримінально-виконавчої служби становить мілітаризований склад і трохи менше, 8%, - цивільні державні службовці. Таке співвідношення зумовлено насамперед тим, що завдання, які покладені на Державну пенітенціарну службу України (ДПтС), доцільно забезпечувати мілітаризованим складом. Це підтверджується низкою факторів, розгляд яких не є предметом цієї статті. Разом з тим слід зазначити, що на етапі реалізації зобов'язань, взятих нашою державою перед міжнародною спільною стосовно реформування кримінально-виконавчої системи, в рамках її демілітаризації ряд посад осіб рядового та начальницького складу було замінено на посади працівників, які працюють за тру-

довою угодою. Це торкнулося багатьох структурних підрозділів органів, установ та закладів виконання покарань. Але подальша практика кримінально-виконавчої діяльності виявила, що такі кроки не завжди були обґрунтованими.

У зв'язку з цим за останні роки в службі намітилася тенденція впровадження в деякі структурні підрозділи посад державних службовців, які віднесені до категорії спеціалістів. Так, постановами Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2011 р. № 1184 та від 7 вересня 2011 р. № 937 встановлено, що із 320 працівників центрального апарату Державної пенітенціарної служби України 72 є цивільними державними службовцями, а у 25 територіальних органів управління цієї ж служби із 1529 осіб 311 - цивільні державні службовці [6].

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 174-р у кадровому складі ДКВС України встановлено посади цивільних державних службовців, а саме:

- начальник фінансового відділу органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- головний бухгалтер органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- заступник начальника фінансового відділу органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- заступник головного бухгалтера органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- заступник начальника відділу контролю за виконанням судових рішень органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- спеціаліст із бухгалтерського обліку органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- інспектор з контролю за виконанням режимних вимог оперативного відділу (групи) органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- інспектор з контролю за виконанням судових вироків відділу (групи) по контролю за виконанням судових рішень органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- інженер з організації комунально-побутового та інтендантського забезпечення відділу (групи) органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- спеціалісти інформаційного відділу (групи) органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- спеціалісти планово-виробничого відділу (групи) органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;

- спеціалісти фінансового відділу (групи) органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України;
- інспектор по роботі з особовим складом органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України [5].

Положення кримінально-виконавчого законодавства та практика його застосування дає можливість виділити низку завдань, які реалізують спеціалісти кримінально-виконавчої служби. До переліку цих завдань відносять: забезпечення фінансової діяльності органів, установ, закладів, підприємств виконання покарань; реалізація планових заходів техніко-економічного характеру; збереження й ефективне використання трудових і фінансових ресурсів ДКВС України; контроль за раціональними витратами матеріалів і коштів, що виділяються для господарських цілей; проведення роботи з укомплектування органів та установ персоналом потрібних професій; підвищення якості й надійності системи інформаційного забезпечення діяльності кримінально-виконавчої служби; забезпечення належного рівня документообігу тощо.

Отже, на основі переліку посад, що займають спеціалісти в структурі кримінально-виконавчої служби, та завдань, які вони реалізують, виникає можливість розділити їх за функціональним призначенням на такі категорії:

- по-перше, особи, які здійснюють організаційно-розпорядчі функції;
- по-друге, особи, які в межах функціональних обов'язків зайняті переважно підготовкою управлінських рішень та забезпечення їх виконання;
- по-третє, особи, які забезпечують ведення кадрового діловодства, консультування персоналу, аналізують і узагальнюють практику кадрової роботи;
- по-четверте, особи, які здійснюють прийом, обробку та систематизацію службової інформації.

Разом з тим у Державній кримінально-виконавчій службі України є посади працівників за трудовим договором, які, на нашу думку, мають усі підстави бути заміщеними цивільним складом державної служби. Обґрунтування цього питання доцільно провести в контексті аналізу положень окремих нормативних актів та кримінально-виконавчої практики.

Так, у ч. 3 ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу (далі КВК) визначено основні засоби виправлення і ресоціалізації засуджених - це встановлений порядок виконання та відбування покарання, суспільно корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє і професійно-технічне навчання, громадський вплив. Не применшуючи значення інших засобів кримінально-виконавчого впливу, зосередимо увагу на механізмі реалізації суспільно корисної праці в процесі виправлення і ресоціалізації засуджених. Норми КВК встановлюють, що засуджені можуть залучатися до праці на підприємствах, у майстернях колоній, а також на державних підприємствах

та підприємствах інших форм власності [3]. Кримінально-виконавча практика засвідчує, що результативність застосування суспільно корисної праці за останні роки підвищується. Про це свідчать такі статистичні дані. Тільки в 2011 р. 128 промисловими та 11 сільськогосподарськими підприємствами виготовлено товарної продукції у діючих цінах на загальну суму 543,7 млн грн, що на 19,7% більше, ніж за попередній рік. Фінансовий план з обсягів виробництва виконано на 125,5%. Підприємствами установ виконання покарань реалізовано продукції (робіт, послуг) на загальну суму 540,3 млн грн, що на 19,9% більше, ніж за 2010 р. (450,6 млн грн). Доходи від працевикористання за 2011 р. становлять 56,8 млн грн [4]. Ці показники підтверджують ефективну роботу не тільки засуджених, а й працівників підприємств ДПтС України.

Кримінально-виконавча практика показує, що лєвова частка осіб, які здійснюють розпорядчо-виконавчі функції у виробничій сфері, заміщено працівниками за трудовим договором [7]. Отже, ця категорія осіб здійснює виробничі завдання і безпосередньо бере участь у реалізації суспільно корисної праці як заходу виправлення і як складової кримінально-виконавчої політики. Це дає підстави віднести зазначену категорію працівників до цивільних державних службовців, оскільки вони професійно забезпечують реалізацію державної політики у сфері виконання покарань. Такий підхід дасть змогу не тільки кількісно збільшити склад цивільної державної служби в органах та установах виконання покарань, але й покращити її якісний стан.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, виходячи з викладеного вище вважаємо за доцільне віднести працівників, які безпосередньо здійснюють розпорядчо-виконавчі функції у виробничій сфері, до категорії спеціалістів. У зв'язку з цим пропонуємо внести доповнення до Постанови Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 174-р "Про віднесення посад спеціалістів Державної кримінально-виконавчої служби до категорії посад державних службовців" стосовно розширення переліку посад, які віднесені до спеціалістів кримінально-виконавчої служби.

На нашу думку, такий підхід сприятиме:

- удосконаленню механізму управлінської діяльності серед персоналу підприємств виконання покарань;
- підвищенню професійної придатності виробничого персоналу кримінально-виконавчої служби;
- зміцненню службової дисципліни, законності, правопорядку та антикорупційної діяльності серед працівників підприємств виконання покарань;
- підвищенню престижу державної служби в органах виконання покарань.

Перспективи подальших розвідок. Наукова розробка процесів, пов'язаних із удосконаленням цивільного складу державної служби у сфері виконання покарань, на нашу думку, є важливим напрямом реформування пер-

соналу кримінально-виконавчої служби. Подальша наукова розробка цієї проблеми сприятиме формуванню ефективної системи державної служби в органах та установах виконання покарань, а її реалізація допоможе вирішити одне з найважливіших завдань - створення в органах, установах та закладах виконання покарань дієвого, ефективного, мобільного персоналу.

Список використаних джерел

1. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко. - К. : Ін Юре, 1999. - 244 с.
2. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-IV // Відом. Верхов. Ради України. - 2005. - № 30. - Ст. 409.
3. Кримінально-виконавчий кодекс України : офіц. вид. - К. : Атіка, 2004. - 96 с.
4. Основні організаційні заходи з удосконалення діяльності органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, що реалізовані Державною пенітенціарною службою України у 2011 році [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/>
5. Про віднесення посад спеціалістів Державної кримінально-виконавчої служби до категорії посад державних службовців : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 трав. 2001 р. № 174-р [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/>
6. Про затвердження граничної чисельності працівників територіальних органів центральних органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 листоп. 2011 р. № 1184 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/KP111184.html
7. Про затвердження Положення про майстерню установи виконання покарань, слідчого ізолятора : наказ Мін'юсту України від 22 берез. 2012 р. № 442/5 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/>