

Кадрове забезпечення

Державної пенітенціарної служби України



М. М. Сикал

кандидат юридичних наук, старший викладач циклу загальноюридичних дисциплін, Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України, майор внутрішньої служби



О. Г. Ткаченко

кандидат юридичних наук, старший викладач циклу загальноюридичних дисциплін, Чернігівський юридичний коледж Державної пенітенціарної служби України, майор внутрішньої служби

Статтю присвячено особливостям правового регулювання підбору кадрів для Державної пенітенціарної служби України. Проаналізовано процес відбору, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, сформульовано концепцію кадрового забезпечення Державної пенітенціарної служби України.

Ключові слова: кадрове забезпечення, підбір кадрів, Академія Державної пенітенціарної служби України.



ормування статусу працівника в пенітенціарних установах починається з підбору кадрів. Ця складна і клопітка робота є обов'язком адміністрації кожного органу чи установи. Пріоритетною в цьому напрямі має бути оцінка таких людських якостей, як чесність, людяність, а також таких особистісних критеріїв, як професійний рівень підготовки і придатність до роботи. Пенітенціарна система для виконання поставлених перед нею завдань повинна мати кваліфіковані та необхідним чином професійно орієнтовані кадри.

Окремі аспекти питання підбору кадрів для служби в Державній пенітенціарній службі України (далі – ДПтС України) досліджувалися у працях таких відомих науковців, як О. Г. Боднарчук, В. А. Бадира, І. Г. Богатирьов, С. К. Гречанюк, С. А. Зінченко, В. А. Львовчкін, В. П. Петков, О. Б. Пташинський та ін. Проте, незважаючи на значний науковий доробок зазначених авторів, який пов'язаний з функціонуванням пенітенціарної системи, все ж таки вітчизняній юридичній науковій думці бракує концепції підбору кадрів для служби в ДПтС України. Така позиція актуалізує розгляд цього питання.

Метою статті є визначення концепції кадрового забезпечення ДПтС України.

Аналіз нормативної та відомчої бази, а також наукової літератури, свідчить про те, що існує прямиий причинний зв'язок між кадровим забезпеченням діяльності пенітенціарної системи в Україні і похідними злочинності (ріст, рецидивність, відродження так званих «злочинських традицій» та іншими подібними явищами). Так, протягом 9 місяців 2014 року стосовно 13 працівників Державної кримінально-виконавчої служби України складено адміністративні протоколи про вчинення корупційних діянь з яких – 10 працівників (проти 19 за 9 місяців 2013 року) притягнуто судами до адміністративної відповідальності відповідно

до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [1].

Зауважимо, що станом на 1 березня 2015 року в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, розташованих на території, що контролюється українською владою, трималось 72 278 осіб притягнутих судами до різних видів кримінальної відповідальності, а діяльність ДПтС України забезпечувалась 38,5 тис. працівників [2].

Законодавством передбачено, що персонал зобов'язаний своєю поведінкою і виконанням покладених на нього обов'язків позитивно впливати на засуджених, викликати в них повагу до себе. При тому діяльність персоналу має спрямовуватись на повернення ув'язнених до суспільства після відбування покарань правослухняними громадянами [3].

Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки (далі – Стратегія) [4] в ДПтС України це завдання планується вирішити за рахунок належної професійної підготовки персоналу служби, якість якої можна забезпечити лише шляхом організації адекватного сучасним вимогам безперервного навчання у спеціалізованих навчальних закладах за відповідними освітньо-професійними програмами.

Безумовно, відбір і якісна професійна підготовка персоналу пенітенціарної служби є ключовою складовою проведення будь-яких реформ, концептуальні засади яких закладено у вищезазначеній Стратегії. У її розробці активну участь брали працівники пенітенціарної служби, долучившись до громадського обговорення та подавши низку своїх важливих пропозицій, які враховували специфіку роботи, принципову відмінність професії пенітенціарія від інших професій.

Проте в українському суспільстві продовжує існувати не досить виважена думка, що пенітенціарним працівником може бути хто завгодно, достатньо лише пройти спеціальне навчання впродовж декількох місяців.

Звичайно для підготовки рядового і молодшого начальницького складу пенітенціарної служби, які займаються переважно наглядом і охороною засуджених, можливо цього і достатньо. А втім, у багатьох європейських країнах навіть найнижчу ланку персоналу в'язниць вчать упродовж 2-х років.

Основними джерелами поповнення кадрів органів виконання покарань по всій Україні є: громадяни України; випускники навчальних закладів ДПтС України; особи, які відслужили строкову службу у Збройних Силах України та офіцери запасу; випускники цивільних або військових вищих навчальних закладів. Це означає, що під час прийому на роботу працівників, крім дотримання формальних вимог, основним об'єктом уваги має бути рівень інтелекту кандидата, його фізична та розумова придатність, індивідуальні якості та здібності. Усі кандидати повинні володіти такими розумовими якостями, які дадуть їм змогу осягнути, як складність правових норм, так і людей, з якими їм доведеться працювати. Під час відбору кандидатів виходять з того, що професійна діяльність персоналу ДПтС України, зважаючи на її зміст та завдання, у переважній більшості випадків відноситься до особливих (складних) видів діяльності. «Персонал органів та установ виконання покарань, зазвичай, має справу з важким у соціальному відношенні контингентом для якого притаманна наявність асоціальних установок, некерованість, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, нерідко, вороже ставлення до співробітників» [5, с. 201]. Це потребує від персоналу толерантності, виваженості при прийнятті рішень, здатності здійснювати профілактику конфліктів, мати навички комунікації.

М. Д. Виноградський акцентує увагу на тому, що «під поняттям «відбір персоналу» треба розуміти процес відбору згідно з потребами кандидатів на службу, вивчення їх якостей, інших характеристик з метою вивчення придатності до виконання

службових обов'язків на відповідних посадах. Відбір – це процес, у якому організація вибирає із претендентів на посаду одного або декількох осіб, які найбільше відповідають вимогам організації в конкретних умовах» [6, с. 248].

Відбір кадрів відбувається в декілька етапів. Основними є попередня співбесіда, заповнення необхідних анкет і заяви, психологічне тестування і медичний огляд.

Під час співбесіди вивчаються особисті документи кандидата (свідоцтво про народження, паспорт, військовий квиток, трудова книжка, свідоцтво про одруження, документи про освіту та ін.), а також його особисті та ділові якості, мотиви вступу на службу, попередня трудова діяльність, сімейний стан, стосунки у родині, побутові умови та ін. Якщо внаслідок співбесіди встановлено, що кандидат відповідає необхідним вимогам, йому «роз'яснюють вимоги нормативно-правових актів, що регламентують діяльність пенітенціарної системи, порядок і специфіку проходження служби, характер майбутньої роботи, умови матеріального забезпечення, пільги, переваги та ін.» [7, с. 342].

Кожен кандидат, відібраний для служби в пенітенціарній системі, направляється на лікарську комісію для медичного обстеження і визначення придатності до служби. Основними завданнями якої є: визначення за станом здоров'я і фізичним розвитком придатності до служби в ДПтС України, або вступу до навчальних закладів; оцінка результатів медичного огляду та розробка пропозиції щодо вдосконалення такої роботи.

Законодавчо врегульовано, що після проходження кандидатом лікарської комісії, професійно-психологічного обстеження та визнання його придатності до служби в пенітенціарній системі України проводиться спеціальна перевірка, яка покликана забезпечити комплектування її особами, які за своїми моральними

та діловими якостями, особистою підготовленістю здатні виконувати покладені на них обов'язки та є засобом вивчення осіб, які добираються на службу і проводиться з метою уточнення відомостей стосовно самого кандидата, його родичів, близьких зв'язків.

Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо осіб, які претендують на зайняття посад рядового і начальницького складу ДПтС України. Організація проведення спеціальної перевірки покладається на начальника органу чи установи ДПтС України.

Своєрідним фільтром для кандидатів на службу є Указ Президента «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» від 25 січня 2012 року № 33/2012. Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: притягнення особи до кримінальної відповідальності, у тому числі за корупційні правопорушення, наявності судимості, її зняття, погашення; факту, чи є особа піддана або піддавалася раніше адміністративним стягненням за корупційні правопорушення; достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік; наявності в особи корпоративних прав; стану здоров'я, освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання, підвищення кваліфікації; інших відомостей, вимога щодо подання яких установлена законом.

Відповідно до поставлених завдань спеціальну перевірку проводять: Міністерство внутрішніх справ України – щодо відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності, наявність судимості, її зняття, погашення, про застосування до кандидата адміністративних стягнень за корупційні правопорушення; Міністерство охорони здоров'я України,

відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій – щодо відомостей про стан здоров'я кандидата; Міністерство освіти і науки України, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій – щодо освіти, наявності у кандидата наукового ступеня, вченого звання.

Новелою законодавства є проведення перевірки кандидата також Міністерством юстиції України – щодо наявності у Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення, відомостей про кандидата, та Державною фіскальною службою України – щодо достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік.

Додатково закріплено, що спеціальна перевірка проводиться у строк, що не перевищує п'ятнадцяти календарних днів з дня надання згоди на проведення спеціальної перевірки. Кадрова служба (інший підрозділ) органу, який надіслав запит, на підставі отриманої інформації готує довідку про результати спеціальної перевірки, яка підписується її керівником.

У разі виявлення за результатами спеціальної перевірки відомостей про кандидата, які не відповідають визначеним законодавством вимогам для зайняття посади, посадова особа (орган), яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, відмовляє кандидату у призначенні (обранні) на посаду.

Кандидат, щодо якого проведена спеціальна перевірка, має право на ознайомлення з довідкою про результати спеціальної перевірки. У разі незгоди кандидата з результатами перевірки він може подати свої зауваження у письмовій формі стосовно її результатів до відповідного органу [8].

Особи, які претендують на службу в ДПтС України, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 року [9], та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб [10].

З метою забезпечення оптимальної адаптації осіб рядового і начальницького складу ДПтС України до умов несення служби, цілеспрямованого формування та розвитку у них професійних, ділових, особистісних якостей необхідних для ефективного виконання функціональних обов'язків, підняття іміджу і авторитету ДПтС України, запобігання корупції – в органах та установах виконання покарань, слідчих ізоляторах та навчальних закладах діє інститут наставництва.

Відповідно до «Положення про наставництво в Державній кримінально-виконавчій службі України» від 26 грудня 2013 року № 769 основними завданнями наставництва є: формування в осіб рядового і начальницького складу високої професійної компетентності, ділових і морально-психологічних якостей необхідних для виконання службових обов'язків, виховання дисциплінованості та відповідальності; виховання в осіб рядового і начальницького складу громадянської свідомості, відданості українському народу, вірності присязі, поваги до традицій та історії ДПтС України, до обраної професії; набуття особами рядового і начальницького складу практичних знань, умінь, навичок, необхідних для самостійного виконання службових обов'язків; навчання осіб рядового і начальницького складу самостійному вирішенню службових завдань різних рівнів складності, виховання впевненості у власних силах для виконання завдань, покладених

на ДПтС України; забезпечення адаптації молодих фахівців до умов та особливостей несення служби.

Розглядаючи питання кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи, слід зазначити, що існуючий стан у цьому питанні має істотні недоліки. Так, лише незначна доля працюючого персоналу має освіту з пенітенціарного фаху [11, с. 70]. Особи, які залучаються до роботи в пенітенціарних установах з народного господарства, не отримують спеціальної професійної перепідготовки у профільних навчальних закладах.

При відокремленні пенітенціарної служби від Міністерства внутрішніх справ України для навчання персоналу було залишено лише 2 навчальні заклади – Чернігівське юридичне училище I рівня акредитації та Дніпродзержинська школа підготовки молодшого та середнього начальницького складу. Пізніше у 2001 році було відкрито Білоцерківське училище професійної підготовки персоналу ДКВС України як один із навчальних підрозділів служби без отримання ліцензії на здійснення освітньої діяльності, як і Дніпродзержинське училище. При проходженні ліцензування діяльності училищ пенітенціарної служби виникала одна з головних проблем – відсутність професій в Класифікаторі професій України.

У листопаді 2010 року було вперше систематизовано перелік професій ДПтС України в Класифікаторі професій ДК 003:2010. Це створює підстави для ліцензування відомчими училищами професійної підготовки персоналу освітньої діяльності з урахуванням потреб Служби.

При цьому розробка профілів компетентності дасть змогу вибудувати зміст професійної фахової підготовки персоналу ДПтС України, розширити спеціальності за якими будуть навчати персонал.

Разом з тим продовжує існувати практика, коли на роботу в пенітенціарній

службі залучаються спеціалісти, які не пройшли спеціальної підготовки щодо особливостей роботи в органах і установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, що знаходяться під пильною охороною, а головне не підготовлені до постійного спілкування з людьми, які перебувають в конфлікті з законом. Така професійна невідповідність призводить до виникнення негативних явищ в роботі персоналу, професійної деформації і вигорання, аморальних вчинків та правопорушень, а головне значного відтоку фахівців зі служби, некомплекту посад.

Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу ДПтС України проводяться відповідно до законодавства про освіту. З цією метою ДПтС України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організовувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі.

Працівники проходять курсове навчання з первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації в Білоцерківському, Дніпродзержинському та Хмельницькому училищах професійної підготовки персоналу.

Підготовка фахівців для пенітенціарної системи з вищою освітою здійснюється в Національному університеті «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», Інституті кримінально-виконавчої служби і Чернігівському юридичному коледжі Державної пенітенціарної служби України.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 березня 2011 року № 201-р утворено Інститут кримінально-виконавчої служби в складі Національної академії внутрішніх справ.

Сьогодні ДПтС України єдина серед інших міністерств і відомств, яка не має власного вищого навчального закладу.

У той же час вже понад 37 років в Україні існує базовий вищий навчальний заклад який готує фахівців для роботи

в органах та установах виконання покарань. Чернігівський юридичний коледж розпочав свою історію 15 вересня 1978 року. Зараз в коледжі навчається більше тисячі осіб за денною та заочною формами навчання. Наявний в коледжі науково-педагогічний склад та навчально-матеріальна база повністю відповідають вимогам статті 28 Закону України «Про вищу освіту».

Коледж є єдиним навчальним закладом в Україні, який здійснює підвищення кваліфікації оперативних працівників органів і установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, оскільки має у своїй структурі режимно-секретний орган, спеціальну бібліотеку з читальним залом, що дає змогу курсантам та слухачам отримувати доступ до носіїв секретної інформації.

Створення Академії ДПтС України на базі коледжу дасть змогу забезпечити підготовку різних категорій кваліфікованих працівників для ДПтС України, а як наслідок – задовольнити потреби Служби.

Таким чином, нагальною залишається потреба в забезпеченні пенітенціарної служби високопрофесійними, високоморальними, духовно і фізично підготовленими працівниками, які здатні виконувати покладені на них непрості функції виховання і ресоціалізації злочинців на основі сучасних підходів і методів роботи. Діяльність в напрямі підготовки висококваліфікованих кадрів має здійснювати профільний навчальний заклад, який зможе вирішити такі завдання: 1) підбір і підготовку персоналу ДПтС України у відомчому вищому навчальному закладі; 2) підготовку фахівців різних освітніх рівнів з урахуванням потреб ДПтС України в психологах, педагогах, економістах; 3) первинну підготовку на основі практичних завдань, що стоять перед персоналом органу або установи виконання покарань; 4) підвищення кваліфікації персоналу згідно з переліком, визначеним Класифікатором професій ДК 003:2010; 5) підготовку працівників органів пробації.

Список використаної літератури

1. Інформація про стан роботи щодо додержання персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України вимог антикорупційного законодавства за 9 місяців 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/745892>. – Назва з екрана.
2. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/745892>. – Назва з екрана.
3. *Бадира В. А.* Роздуми про стан соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://khp.org/index.php?id=1234533614>. – Назва з екрана.
4. Шляхи реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки в Державній пенітенціарній службі України : роз'яснення М-ва юстиції України від 24 липня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0016323-13>. – Назва з екрана.
5. *Якимчук Т. В.* Наукове та кадрове забезпечення процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України / Т. В. Якимчук // 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, затвердженої Указом Президента України від 8 листопада 2012 року № 631 : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28-29 березня 2013 року). – К. : Державна пенітенціарна служба України, 2013. – 620 с.
6. *Виноградський М. Д.* Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєв, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
7. *Петков С. В.* Управління правоохоронними органами України: сучасний стан, перспективи розвитку : моногр. / С. В. Петков, Д. В. Приймаченко, Т. О. Проценко та ін. ; за заг. ред. Т. О. Проценко, С. В. Петкова. – К. : Основа, 2010. – 714 с.
8. Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування : Указ Президента України від 25 січня 2012 року № 33/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/33/2012>. – Назва з екрана.
9. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>. – Назва з екрана.
10. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 червня 2005 року № 2713-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>. – Назва з екрана.
11. *Синьов В. М.* Концепція кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи / В. М. Синьов, М. В. Климов // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – К. : Київський інститут внутрішніх справ, 1997. – № 1(2). – С. 70-85.

Стаття надійшла до редакції: 24.03.2015.

Staffing of the state penitentiary service of Ukraine

M. M. Sykal, O. G. Tkachenko

The article deals with the peculiarities of legal regulation as for the State Penitentiary Service of Ukraine staffing. Analyzes the process of staff selection, training and retraining, the concept of the State Penitentiary Service of Ukraine staffing is formulated.

Keywords: *staffing, staff selection, Academy of the State Penitentiary Service of Ukraine.*

Received: 24.03.2015.

Кадровое обеспечение Государственной пенитенциарной службы Украины

М. Н. Сикал, А. Г. Ткаченко

Статья посвящена особенностям правового регулирования подбора кадров для Государственной пенитенциарной службы Украины. Проанализирован процесс подбора, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, сформулирована концепция кадрового обеспечения Государственной пенитенциарной службы Украины.

Ключевые слова: *кадровое обеспечение, подбор кадров, Академия Государственной пенитенциарной службы Украины.*

Получено: 24.03.2015.